
Produit pour :

**Ministère de l'Emploi et de la Solidarité
sociale**

**Direction régionale d'Emploi-Québec
Nord-du-Québec**

Enquête sur l'employabilité de la main-d'œuvre
crie dans une perspective de développement du
marché du travail en Jamésie

Produit par :

Le Service aux entreprises et aux collectivités du
Centre d'études collégiales à Chibougamau

Janvier 2012

Équipe de réalisation

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Représentant : Cyrille Djoman

Centre d'études collégiales à Chibougamau

Représentant, directeur du projet, rédaction et cartographie : Charles Burgy
Analyse statistique, compilation des données : Roger Boivin
Analyse statistique et contribution à la rédaction : Gilles Simard
Équipe de sondage : Adam Bond
Daisy Diamond
Révision et correction : Renée Michaud

Remerciements

Nous tenons à remercier les conseils de bandes des communautés de Chisasibi, Mistisini, Oujé-Bougoumou, Waskaganish et Waswanipi pour leur collaboration lors de la réalisation de cette enquête.

Nous remercions le Père Maurice Provencher pour l'hébergement de l'équipe de sondage dans les communautés de Chisasibi et Waskaganish.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Numéro ISBN : 978-2-550-63732-5 (version imprimée)

Table des matières

Équipe de réalisation	1
Remerciements.....	1
Table des tableaux, cartes et figures.....	3
Contexte de l'enquête.....	5
Objectifs	6
Hypothèses de base	6
Méthodologie	7
Portrait géographique de la Jamésie et du Eeyou Istchee.....	11
Portrait socio-économique de la Jamésie et du Eeyou Istchee	16
Résultats de l'enquête sur l'employabilité de la main-d'œuvre crie dans un contexte jamésien ..	20
Structure d'âge des répondants.....	20
Langues d'usage des répondants.....	20
L'état matrimonial des répondants.....	21
La formation chez les répondants.....	24
Possession d'un permis de conduire par les répondants	26
Niveau d'éducation atteint par les répondants	28
Les expériences de travail	29
Revenu des répondants.....	33
L'intérêt des répondants pour des emplois en Jamésie	35
L'attrait des localités jamésiennes	35
Les autres incitatifs	42
La nature des emplois recherchés par les intéressés	44
Selon le niveau d'études complété	45
Selon le dernier emploi occupé	47
L'intérêt des répondants pour de la formation en Jamésie	48
Conclusion	50
Retour sur les hypothèses de base	50
La demande identifiée de main-d'œuvre dans les études antérieures et l'offre de main-d'œuvre des Cris.....	55
Les profils de migrants	58
Synthèse de l'enquête	59
Recommandations.....	62
Bibliographie	63

Annexe 1– Distribution des populations crie et jamésiennes par âge.....	64
Annexe 2– Le questionnaire.....	65
Annexe 3– Compilation primaire des données du sondage.....	73

Table des tableaux, cartes et figures

Tableau 1 : Plan d'échantillonnage et marge d'erreur maximale	8
Tableau 2 : Plan d'échantillonnage par communauté (1 de 2).....	8
Tableau 3 : Corrélation du profil des répondants visés par rapport à l'échantillon réel.....	9
Tableau 4 : Table des distances routières entre les communautés du Moyen Nord québécois (en km)	15
Tableau 5 : Populations jamésiennes et crie de la région Nord-du-Québec	16
Tableau 6 : Dépendance démographique et indice de remplacement de la main-d'œuvre : région Nord-du-Québec	18
Tableau 7 : Structure d'âge des répondants à l'enquête	20
Tableau 8 : Langues parlées par les répondants	21
Tableau 9 : Statut matrimonial par tranche d'âges	22
Tableau 10 : Personnes mineures à charge dans la résidence selon l'état matrimonial	22
Tableau 11 : Répondants ayant des personnes à charge de moins de 18 ans	23
Tableau 12 : Répondants ayant des personnes à charge de plus de 18 ans	23
Tableau 13 : Personnes de plus de 18 ans à charge dans la résidence selon l'état matrimonial.....	23
Tableau 14 : Participation à un programme d'études dans les derniers six mois selon l'état matrimonial.....	24
Tableau 15 : Participation récente à un programme d'études selon la présence d'enfants à charge dans la maison.....	25
Tableau 16 : Inscription à un programme d'études dans les six derniers mois selon l'âge des répondants	25
Tableau 17 : Inscription à un programme d'études dans les six derniers mois selon le lieu de résidence des répondants	26
Tableau 18 : Proportion de la population ayant un permis de conduire par communauté	27
Tableau 19 : Inscription récente à un programme d'études selon l'état matrimonial et la possession d'un permis de conduire	28
Tableau 20 : Plus haut niveau de scolarité atteint et réussi par les répondants	28
Tableau 21 : Niveau d'études complété selon le lieu de résidence des répondants.....	29
Tableau 22 : Définition des groupes professionnels.....	30
Tableau 23 : Classification du dernier emploi occupé selon le niveau de compétence – pourcentage et volume	30
Tableau 24 : Sexe des travailleurs occupant les différentes catégories d'emplois	31
Tableau 25 : Lieu de résidence des travailleurs occupant les différentes catégories d'emplois ..	32
Tableau 26 : Niveau d'éducation complété des répondants occupant les différentes catégories d'emplois	32
Tableau 27 : Revenu moyen personnel annuel brut des répondants par communauté.....	33
Tableau 28 : Revenu personnel brut selon le statut matrimonial	34
Tableau 29 : Âge des répondants des différentes tranches de revenu personnel.....	34
Tableau 30 : Attrait des différentes localités jamésiennes selon le sexe des répondants	36
Tableau 31 : Attrait des localités jamésiennes selon l'âge des répondants	37

Tableau 32 :	Plus grand et moindre intérêt pour les localités de destination selon la communauté d'appartenance des répondants	38
Tableau 33 :	Impact de l'incitatif fiscal (et salarial) sur l'intérêt des répondants selon leur lieu de résidence.....	40
Tableau 34 :	Impact de l'incitatif fiscal sur l'intérêt des répondants selon leur âge.....	41
Tableau 35 :	Impact de l'incitatif fiscal sur l'intérêt des répondants selon leur plus haut niveau d'études complété	41
Tableau 36 :	Impact de l'incitatif fiscal sur l'intérêt des répondants selon leur revenu personnel brut actuel	42
Tableau 37 :	Impact de l'incitatif fiscal sur l'intérêt des répondants selon leur possession ou non d'une carte de compétence	42
Tableau 38 :	Impact des autres incitatifs sur l'intérêt des répondants selon leur âge.....	43
Tableau 39 :	Domaines d'emplois d'intérêt pour l'ensemble des répondants, les hommes et les femmes.....	44
Tableau 40 :	Domaines d'emplois d'intérêt chez les 15-19 ans et les 20-34 ans.....	45
Tableau 41 :	Domaines d'emplois d'intérêt chez les répondants selon le plus haut niveau d'études complété.....	46
Tableau 42 :	Récapitulatif des domaines d'emplois d'intérêt chez les répondants selon le plus haut niveau d'études complété	47
Tableau 43 :	Domaines d'emplois d'intérêt selon la classification du dernier emploi occupé	48
Tableau 44 :	Attrait des différentes localités jamésiennes pour les fins d'une formation	49
Tableau 45 :	Intérêt à travailler dans une communauté non autochtone selon les différents groupes d'âge	50
Tableau 46 :	Impact de l'incitatif fiscal sur l'intérêt à occuper un emploi dans une communauté non autochtone	51
Tableau 47 :	Impact des autres incitatifs sur l'intérêt à occuper un emploi dans une communauté non autochtone	52
Tableau 48 :	Connaissance du français chez les différents groupes d'âge	52
Tableau 49 :	Plus haut niveau d'éducation atteint réparti par groupe d'âge	54
Tableau 50 :	Demande potentielle de nouveaux emplois en Jamésie (2011-2012), compilée à partir des études antérieures d'Emploi-Québec – 1 de 2	55
Tableau 51 :	Demande potentielle de nouveaux emplois en Jamésie (2011-2012), compilée à partir des études antérieures d'Emploi-Québec – 2 de 2	56
Tableau 52 :	Principaux emplois à combler selon l'admissibilité à la retraite prévue (2007-2014)	57
Tableau 53 :	Principaux emplois en demande dans l'industrie minière (2010-2014).....	58
Tableau 54 :	Inscrits à un programme d'études dans les derniers six mois.....	59
Carte 1 :	Localisation géographique des communautés et localités de l'étude	13
Carte 2 :	Rayon de 90 km ceinturant l'axe Chibougamau-Chapais	14
Carte 3 :	Carte des principaux flux migratoires potentiels pour fins d'emploi	0
Figure 1 :	Pyramide des âges de la population jamésienne	17
Figure 2 :	Pyramide des âges de la population crie.....	17
Figure 3 :	Langues parlées par les répondants des communautés.....	21

Contexte de l'enquête

En raison du peu d'emplois disponibles dans les communautés crie et d'un vieillissement des travailleurs jamésiens, Emploi-Québec désire évaluer l'intégration de la main-d'œuvre crie dans le marché du travail en Jamésie. La relative proximité entre les communautés crie et jamésiennes permettrait d'imaginer une migration des travailleurs cris vers les villes jamésiennes.

Par contre, au-delà de la simple approche démographique et spatiale de cette supposition, diverses caractéristiques ethnologiques limitent potentiellement cette mobilité de la main-d'œuvre crie. Ces caractéristiques sont principalement :

- le fort attachement des Cris à leur communauté;
- les avantages fiscaux majeurs des résidents des réserves¹;
- les valeurs autochtones (valorisation du travail différente des travailleurs non autochtones, différents congés saisonniers – Goose Break, Moose Break)²;
- la barrière linguistique (méconnaissance du français comme langue de travail).

Emploi-Québec souhaite, sur les bases de ces considérations, sonder la population crie sur son intérêt à intégrer le marché du travail jamésien. Cette enquête a été réalisée dans cinq communautés crie préalablement sélectionnées par Emploi-Québec :

- Mistissini
- Oujé-Bougoumou
- Waswanipi
- Waskaganish
- Chisasibi

En décembre 2010, le Centre d'études collégiales à Chibougamau fut mandaté pour réaliser une enquête sur l'employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie. L'enquête fut réalisée en cinq étapes :

1. détermination des objectifs et de méthodologie de l'enquête;
2. réalisation d'un questionnaire de sondage;
3. réalisation du sondage dans les 5 communautés crie;
4. compilation et analyse des résultats du sondage;
5. rédaction d'un rapport d'enquête.

¹ Revenu Québec, « Revenu d'un Indien provenant d'une charge ou d'un emploi »
réf : http://www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche_doc.cgi?dossier=2523&table=0

² Citation tirée de la page Projet hydroélectrique Eastmain-1-A et dérivation Rupert, impacts sociaux pour la société crie : « En outre, il est connu que l'intégration au travail des Cris dans les chantiers de construction du promoteur s'avère parfois difficile, compte tenu de l'éloignement de leur famille et de leur communauté, de la disponibilité d'alcool dans les campements de travailleurs et des relations sociales avec les travailleurs allochtones. » MDDEP, décembre 2010, <http://www.mddep.gouv.qc.ca/evaluations/eastmain-rupert/rapport-comexfr/impacts.htm>

Objectifs

Les principaux objectifs de cette enquête furent les suivants :

- déterminer les caractéristiques de la main-d'œuvre crie;
- sonder l'intérêt de cette population de travailleurs en vue d'une intégration au marché du travail en Jamésie;
- identifier les raisons et/ou blocages menant à l'intégration de ces travailleurs au marché du travail en Jamésie;
- cibler les profils les plus réceptifs à s'intégrer au marché du travail en Jamésie;
- avoir en main les meilleures informations pour orienter ces démarches vers une meilleure intégration des travailleurs cris sur le marché du travail jamésien.

Hypothèses de base

La présente enquête avait pour but de sonder l'intérêt des travailleurs cris à venir travailler dans les localités jamésiennes. La perception générale à cet égard était que les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre crie seraient nombreux, et que l'intérêt serait limité. Le questionnaire d'enquête a donc été construit afin de valider ou infirmer les hypothèses suivantes :

Hypothèse 1

À des conditions financières équivalentes

- Les travailleurs cris préfèrent travailler dans leur communauté.

Hypothèse 2

À des conditions financières avantageuses

- Ils travailleraient volontiers à l'extérieur de la communauté si, en soirée, le lieu d'emploi leur permettait de rentrer à leur lieu de résidence actuel (ou à tout le moins conserver leur lieu principal de résidence dans la communauté afin de maintenir leurs avantages fiscaux).
- Même si on trouvait un emploi aux conjointes et conjoints des travailleurs autochtones, ces derniers accepteraient difficilement de quitter les communautés pour s'installer dans les villes et localités jamésiennes.
- L'environnement de travail francophone sera un obstacle pour plusieurs travailleurs cris.

Hypothèse 3

- Certains niveaux de compétence dans les communautés cries sont surestimés en comparaison au marché du travail provincial.

Méthodologie

L'échantillon visé pour ce sondage était de 500 répondants répartis proportionnellement selon le lieu de résidence, l'âge et le sexe. Afin de nous assurer d'obtenir ces 500 répondants, nous avons opté pour une enquête terrain par l'administration directe d'un questionnaire avec les répondants. Deux enquêteurs ont été chargés de cette tâche, qui a été réalisée entre le 21 février et le 13 mai 2011.

Ces enquêteurs avaient la pleine responsabilité d'identifier et de recruter les répondants selon une répartition préétablie (résidence/âge/sexe) spécifiquement pour chaque communauté. Afin de maximiser le taux de réponse, cinq lecteurs *iPod* ont été attribués parmi les 500 répondants lors d'un tirage à la fin de la période de sondage. Préalablement à la réalisation de l'enquête de terrain, les conseils de bande des communautés visitées ont été informés de la démarche de recherche. Notons que l'ensemble de la phase cueillette de données (incluant le questionnaire) a été réalisée en anglais.

Le questionnaire utilisé dans le cadre de cette enquête comportait 12 questions et 17 sous-questions et a été élaboré, entre autres, à partir de certains questionnaires provenant d'enquêtes précédentes (dont le *Statistical Profile from the Cree Labor Market Survey 2008* du CHRD). Ce questionnaire est disponible en annexe.

Le total de 500 répondants garantit une marge d'erreur maximale de 4,4 % pour l'ensemble de l'échantillon par rapport à l'ensemble de la population étudiée. Cette marge d'erreur est similaire aux sondages provinciaux diffusés dans les grands médias. Pour chacune des communautés, cette marge d'erreur maximale varie de 8 à 13,9 %.

Le tableau 1 démontre les objectifs de questionnaires à être complétés pour chacune des communautés sondées ainsi que le pourcentage qu'elles représentent dans l'échantillonnage total de cette enquête. Tel qu'il est démontré dans ce même tableau, la marge d'erreur maximale varie selon la taille des communautés sondées. Plus la communauté sondée est populeuse, plus la marge d'erreur maximale est moindre.

TABEAU 1 : PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE ET MARGE D'ERREUR MAXIMALE

Communauté	Nbre de répondants visés	Nbre de questionnaires complétés	% de l'échantillon total	% marge d'erreur maximale ³
Waswanipi	100	100	20	9,8
Mistissini	100	100	20	9,8
Waskaganish	100	100	20	9,8
Chisasibi	150	150	30	8,0
Oujé-Bougoumou	50	50	10	13,9
Total	500	500	100	4,4

Les sondeurs se devaient de respecter des quotas de représentation des groupes d'âge et de sexe basés sur la répartition actuelle des populations de chacune des communautés visitées (telle qu'elle est définie par Statistique Canada – Profil des communautés 2006). Le tableau 2 démontre le plan de sondage que devaient suivre les sondeurs lors de l'enquête terrain.

TABEAU 2 : PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE PAR COMMUNAUTÉ (1 DE 2)

Waswanipi			
Groupes d'âge	Hommes	Femmes	Total
15 à 24 ans	15	13	28
25 à 44 ans	23	23	46
45 à 54 ans	7	6	13
55 à 64 ans	3	3	6
65 ans et plus	3	4	7
Sous-total	51	49	100
Mistissini			
Groupes d'âge	Hommes	Femmes	Total
15 à 24 ans	13	13	26
25 à 44 ans	23	24	47
45 à 54 ans	6	6	12
55 à 64 ans	4	4	8
65 ans et plus	4	3	7
Sous-total	50	50	100

La marge d'erreur est calculée directement à partir de la taille de l'échantillon, de la population totale ciblée par l'enquête (soit l'ensemble des résidents des communautés crie du Eeyou Istchee) et selon un intervalle de confiance de 95 %.

TABEAU 2 : PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE PAR COMMUNAUTÉ (2 DE 2)

Waskaganish			
Groupes d'âge	Hommes	Femmes	Total
15 à 24 ans	13	14	27
25 à 44 ans	23	23	46
45 à 54 ans	8	7	15
55 à 64 ans	4	3	7
65 ans et plus	3	3	6
Sous-total	50	50	100
Chisasibi			
Groupes d'âge	Hommes	Femmes	Total
15 à 24 ans	19	20	39
25 à 44 ans	34	32	66
45 à 54 ans	8	11	19
55 à 64 ans	7	7	14
65 ans et plus	6	6	12
Sous-total	74	76	150
Oujé-Bougoumou			
Groupes d'âge	Hommes	Femmes	Total
15 à 24 ans	6	4	10
25 à 44 ans	14	14	28
45 à 54 ans	3	3	6
55 à 64 ans	2	2	4
65 ans et plus	0	2	2
Sous-total	25	25	50
Total	250	250	500

Le tableau 3 permet de comparer le profil attendu (sexe, âge) de notre plan d'échantillonnage de 500 personnes (réf.: tableau 2) avec les 500 répondants réels du sondage. Il appert que, lors de l'analyse des données rapportées par notre équipe de sondeurs, on nota que ceux-ci n'avaient pas suivi à la lettre le plan d'échantillonnage qu'on leur avait préalablement soumis. L'écart constaté entre le plan d'échantillonnage et les répondants réels du sondage se situe au niveau des groupes d'âge.

TABEAU 3 : CORRÉLATION DU PROFIL DES RÉPONDANTS VISÉS PAR RAPPORT À L'ÉCHANTILLON RÉEL

Volume de répondants						
Groupe d'âge	Hommes		Femmes		Ensemble de l'échantillon	
	Visé	Réel	Visé	Réel	Visé	Réel
15-19 ans	39	54	36	37	75	91
20-34 ans	99	73	102	89	201	162
35-44 ans	58	64	54	69	112	133
45-54 ans	34	33	35	41	69	74
55-64 ans	22	21	21	19	43	40
Total	252	245	248	255	500	500

Dans le tableau 3, le terme « **Visé** » signifie les quotas d'échantillonnage que les sondeurs devaient atteindre en se basant sur le plan d'échantillonnage au tableau 2. Le terme « **Réel** » est le résultat que les sondeurs ont réellement atteint lors de l'enquête terrain.

L'analyse du tableau 3 confirme que, en ce qui a trait au sexe, l'échantillon réel est fortement corrélé par rapport à l'échantillon visé. Il en est de même en ce qui a trait aux groupes d'âge 45-54 ans et 55-64 ans. Par contre, deux groupes d'âge sont surreprésentés dans l'échantillon réel par rapport à l'échantillon visé, soit les 15-19 ans et les 35-44 ans. À l'inverse, le groupe d'âge 20-34 ans est sous-représenté dans l'échantillon réel par rapport à l'échantillon visé. Notons que les groupes d'âge sur et sous représentés sont dans le même continuum d'âge, se retrouvant tous de 15 à 44 ans. Cet élément tend à compenser l'impact de *sur* et *sous* représentations sur les résultats de l'analyse de l'enquête. Rappelons que la répartition par lieu de résidence de l'échantillon est parfaitement corrélée avec les cibles de répondants par communauté.

Une fois les 500 questionnaires complétés, les résultats furent compilés dans une base de données globale. Une analyse complète de corrélation a été effectuée sur l'ensemble de la matrice de la base de données à l'aide du logiciel StatXP. Les analyses et les interprétations qui suivent sont fondées sur l'étude détaillée de ces corrélations.

Portrait géographique de la Jamésie et du Eeyou Istchee

La Jamésie s'étend dans son axe longitudinal entre les 49^e et 55^e parallèles et est limitée à l'ouest par la baie James et à l'est par les monts Otish. C'est la partie sud de la région Nord-du-Québec. La Jamésie a une superficie totale de 350 000 km². Si la Jamésie était une région administrative québécoise, elle en serait la 2^e plus grande, devancée uniquement par la région Nord-du-Québec (747 719,9 km²).

La presque totalité du territoire jamésien est administrée sous l'égide de la Municipalité de Baie-James. Cette municipalité de 333 255,55 km² compte 1394 habitants⁴. La municipalité n'inclut pas les quatre villes de la Jamésie : Chibougamau (7473 habitants⁵), Lebel-sur-Quévillon (2586 habitants⁶), Matagami (1653 habitants⁷) et Chapais (1639 habitants⁸). La Municipalité de Baie-James administre trois localités : Radisson (350 habitants⁹), Valcanton (523 habitants¹⁰) et Villebois (261 habitants¹¹) ainsi que deux hameaux : Miquelon et Desmaraisville.

La Municipalité de Baie-James assume certaines fonctions d'une municipalité régionale de comté en administrant directement l'ensemble du territoire jamésien en dehors des localités enclavées citées plus haut et de l'ensemble des terres allouées aux communautés crie.

Le Grand Conseil des Cris est l'entité politique regroupant et administrant les communautés crie du Eeyou Istchee (Terres des Cris) et peut être considéré comme l'équivalent d'une municipalité régionale de comté. À l'instar des quatre grandes agglomérations de la Jamésie, le territoire de la Municipalité de Baie-James n'inclut pas les communautés crie du Eeyou Istchee. On peut séparer les communautés crie en deux groupes géographiques distincts : *Coast* et *Inland*. Les communautés de la *Coast* sont les suivantes :

- Waskaganish (1864 habitants)
- Eastmain (650 habitants)
- Wemindji (1215 habitants)
- Chisasibi (3972 habitants)
- Whapmagoostui (812 habitants¹²)

⁴ Recensement 2006 : Baie-James

⁵ Institut de la Statistique du Québec, Décret des populations, 2011

⁶ *Idem*

⁷ *Idem*

⁸ *Idem*

⁹ Recensement 2006 : Baie-James

¹⁰ CLD Baie-James, statistiques de population (2010) réalisées par les localités.
Ref. : <http://www.cldbj.ca/portrait-du-territoire/portrait-de-vvb>

¹¹ *Idem*

¹² Toutes les données de la population crie proviennent du Recensement 2006.

Les communautés de la *Coast* bordent les côtes de la baie James et, dans le cas de Whapmagoostui, la baie d'Hudson. La communauté de Whapmagoostui est la seule communauté crie du Eeyou Istchee à ne pas être enclavée dans la Municipalité de Baie-James, car elle est située au-delà du 55^e parallèle.

Les communautés de l'*Inland* sont situées à l'intérieur des terres et sont les suivantes :

- Mistissini (2897 habitants)
- Nemiscau (642 habitants)
- Oujé-Bougoumou (606 habitants)
- Waswanipi (1473 habitants)

Ces communautés crient de la *Coast* et du *Inland*, ainsi que les localités jamésiennes peuvent être localisées sur la carte 1.

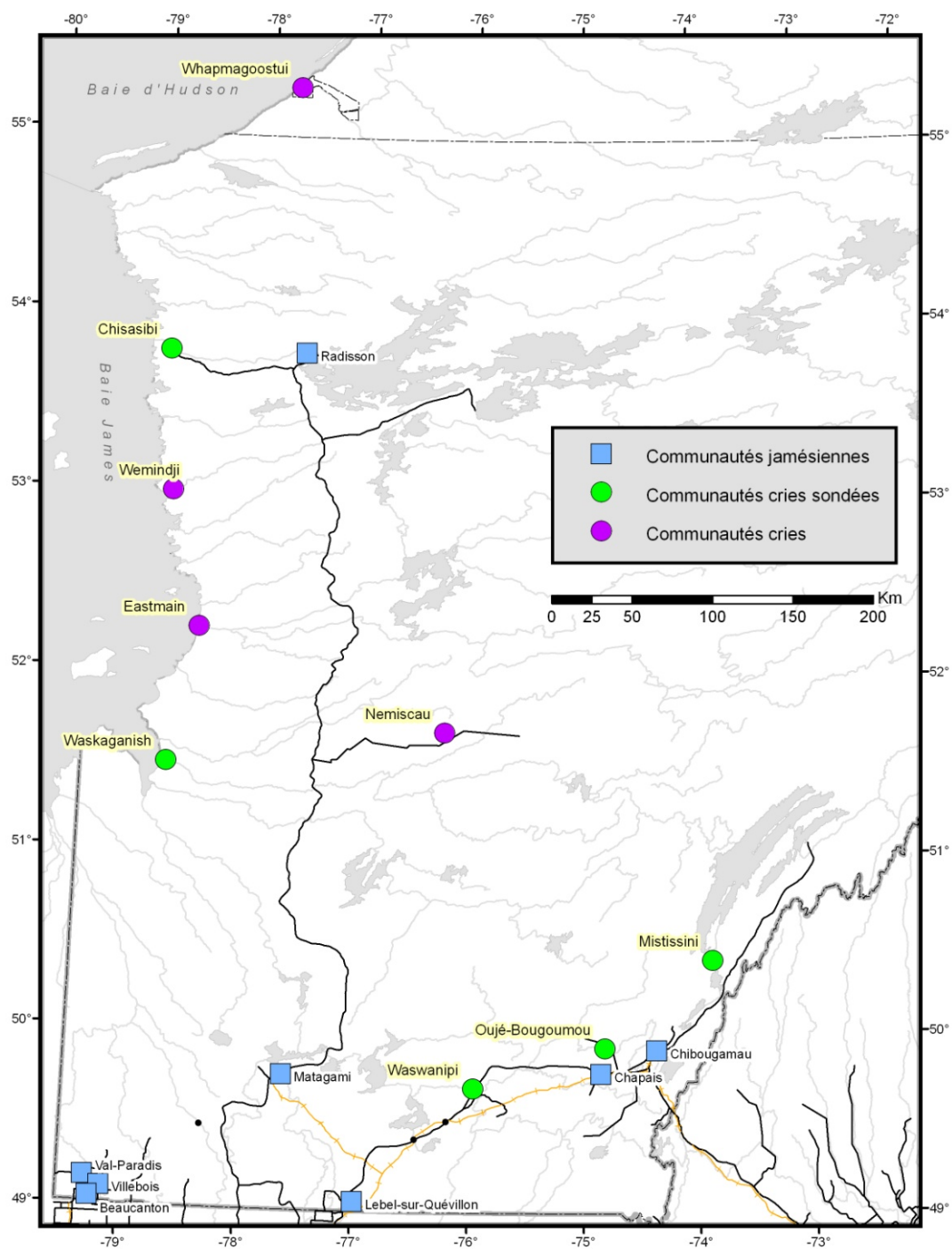
En 2006, on dénombrait 29 010¹³ résidents autochtones et non autochtones en Jamésie. Cela fait de la Jamésie une des régions les moins densément peuplées du Québec avec 0,08 habitant par km². Les communautés de Chibougamau et Chapais, excentrées à l'extrême sud-est de la région, constituent la plus grande agglomération de la région avec plus de 9 000 habitants en 2011. Ces deux localités regroupent près du 2/3 de la population jamésienne.

Comme on peut le voir à la carte 2, en incluant les communautés crient situées à moins d'une heure de route de l'axe Chapais-Chibougamau, soit Mistissini, Waswanipi et Oujé-Bougoumou, on atteint une grande agglomération de près de 17 000 habitants, soit plus de la moitié de la population totale de la Jamésie-Eeyou Istchee dans un rayon de 90 km de Chibougamau et Chapais.

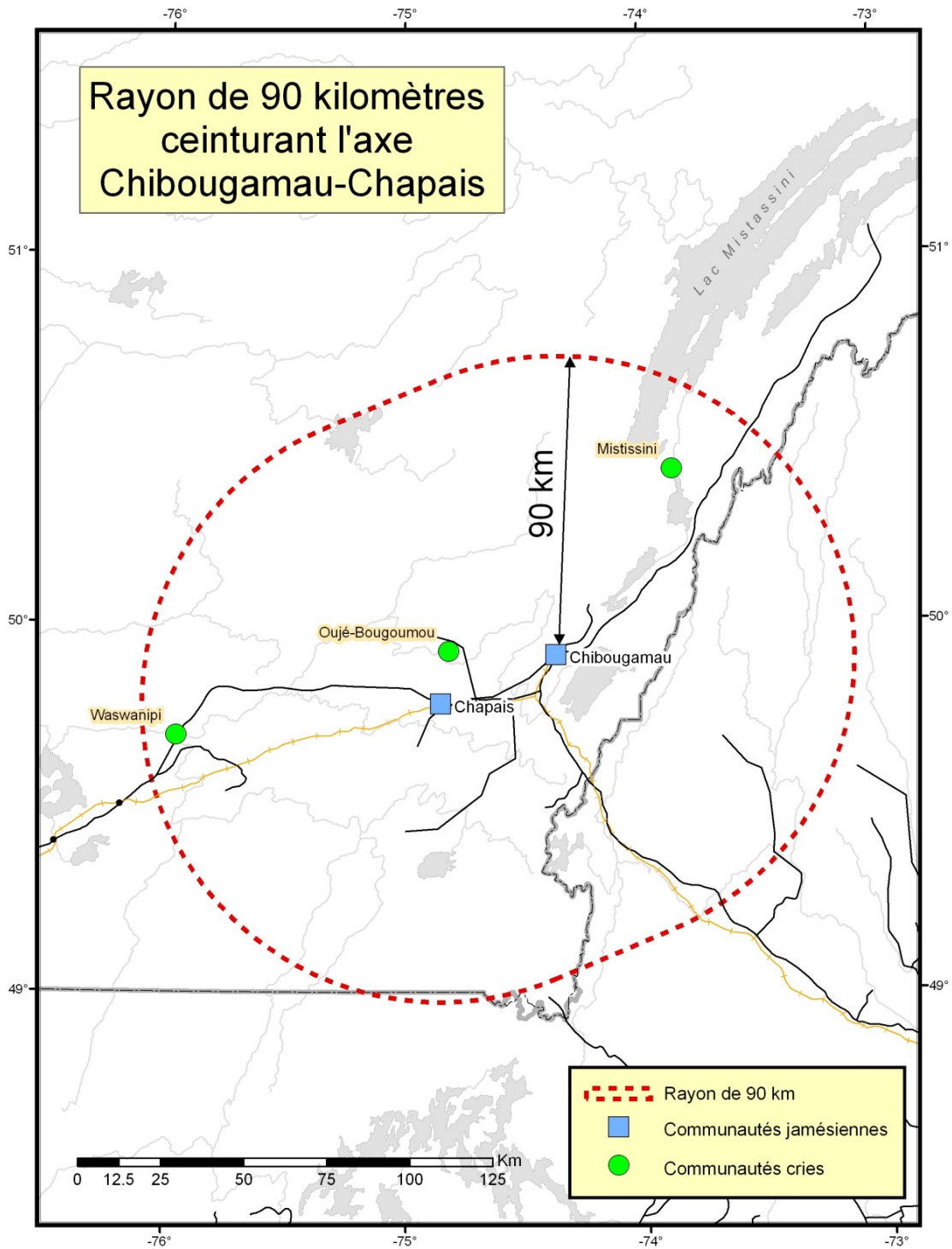
La Jamésie est desservie par trois grands liens routiers. La route 167 est l'axe nord-sud desservant les communautés de l'*Inland* et de Chibougamau/Chapais. Cette route donne accès à la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean. La route 113 dessert ces mêmes communautés, ainsi que Lebel-sur-Quévillon dans un axe est-ouest. Cette route mène en Abitibi-Témiscamingue. La route de la Baie-James est le lien nord-sud des communautés de la *Coast* et de Matagami et mène aussi en Abitibi-Témiscamingue. La communauté de Nemiscau est desservie par la route de la Baie-James et par la route du Nord (non pavée) donnant accès à Chibougamau et à la route 167.

¹³ Recensement 2006 : Baie-James

CARTE 1 : LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DES COMMUNAUTÉS ET LOCALITÉS DE L'ÉTUDE



CARTE 2 : RAYON DE 90 KM CEINTURANT L'AXE CHIBOUGAMAU-CHAPAIS



La carte 1 donne un aperçu des grands axes routiers de la Jamésie et de la répartition spatiale des communautés sur ce grand territoire. On note les grandes distances entre les communautés crie de la Coast et les localités jamésiennes de l'Ouest. En comparaison, les distances entre les communautés crie du *Inland* et les localités de l'Est jamésien sont moins grandes. La sélection des communautés crie sondées a été faite de manière à avoir une répartition la plus représentative des réalités de la Coast et de l'*Inland*.

Le tableau 4 donne les distances routières entre les villes et localités jamésiennes ainsi que les communautés crie du Eeyou Istchee sondées lors de cette enquête. On remarque rapidement les grandes distances entre les communautés crie de la Coast et les villes jamésiennes. Ces distances routières donnent une idée de la grandeur de ce territoire et de l'isolement relatif des communautés. Pour fins de comparaison, la distance entre Chibougamau et Waskaganish est de 644 km, soit plus longue que la distance entre Montréal et New York (595 km), de même que la distance entre Chapais et Chisasibi (943 km) est plus grande que la distance entre Montréal et Gaspé (910 km). Par contre, les distances les plus courtes sont observables dans les communautés du *Inland* situées dans la périphérie de Chibougamau/Chapais. Ainsi, Oujé-Bougoumou n'est qu'à 33 km de Chapais, ce qui en fait les deux entités les plus rapprochées dans cet immense territoire.

TABEAU 4 : TABLE DES DISTANCES ROUTIÈRES ENTRE LES COMMUNAUTÉS DU MOYEN NORD QUÉBÉCOIS (EN KM)

	Chibougamau	Chapais	Lebel-sur-Quévillon	Matagami	VVB ¹⁴	Radisson	Mistissini	Oujé-Bougoumou	Waswanipi	Waskaganish	Chisasibi
Chibougamau	0	44	257	333	530	922	90	55	136	644	986
Chapais	44	0	213	290	486	879	132	33	92	601	943
Lebel-sur-Quévillon	257	213	0	119	276	709	345	246	121	431	722
Matagami	333	290	119	0	194	624	421	322	197	345	687
VVB	530	486	276	194	0	815	618	519	394	538	880
Radisson	922	879	709	624	815	0	817	733	786	486	103
Mistissini	90	132	345	421	618	817	0	143	224	733	882
Oujé-Bougoumou	55	33	246	322	519	733	143	0	125	633	798
Waswanipi	136	92	121	197	394	786	224	125	0	509	850
Waskaganish	644	601	431	345	538	486	733	633	509	0	551
Chisasibi	986	943	722	687	880	103	882	798	850	551	0

¹⁴ VVB étant l'acronyme désignant les communautés de Valcanton et Villebois.

Portrait socio-économique de la Jamésie et du Eeyou Istchee

En Jamésie, deux populations cohabitent. Les membres de la première nation Cris et les Jamésiens allochtones. Chacune de ces populations a un peu moins de 15 000 résidents (tableau 5).

TABEAU 5 : POPULATIONS JAMÉSIENNES ET CRIES DE LA RÉGION NORD-DU-QUÉBEC¹⁵

Répartition des populations (2006)			
	Total	Hommes	Femmes
Jamésiens	14 875	7 720	7 150
Cris du Eeyou Istchee	14 135	7 165	6 955
Total des populations	29 010	14 885	14 105

Par contre, ces deux groupes ont des portraits démographiques très différents. La population jamésienne est en déclin et vieillissante, et sa strate d'âge des 40 à 54 ans est surreprésentée (se référer à l'annexe 1 - Distribution des populations crie et jamésiennes par âge). Cette situation est principalement due à un solde migratoire négatif (exode des jeunes, des travailleurs et des retraités)¹⁶. Chez les Cris, la population est en croissance et elle est très jeune (forte représentation de la strate des 15 ans et moins¹⁷).

En comparant les pyramides des âges des populations crie et jamésiennes, on remarque clairement les deux différentes dynamiques démographiques. Ces figures illustrent bien les constats avancés plus haut. Du côté de la pyramide des âges des Jamésiens (figure 1), on remarque une forte représentation des groupes d'âge entre 40 ans et 60 ans, tant chez les hommes que les femmes. Au-delà de 64 ans, la pyramide est en décroissance rapide, ce qui renforce la théorie de l'exode des retraités vers les grands centres. Le groupe des moins de 40 ans, bien que moins nombreux que la strate des 40 à 60 ans, semble dans un certain état de stabilité, car on dénote peu de variation entre ces strates d'âge. Par contre, on remarque un certain déclin de la population entre les strates d'âge de 20-24 ans et les 30-34 ans, ce qui s'explique probablement par l'exode des jeunes de la région.

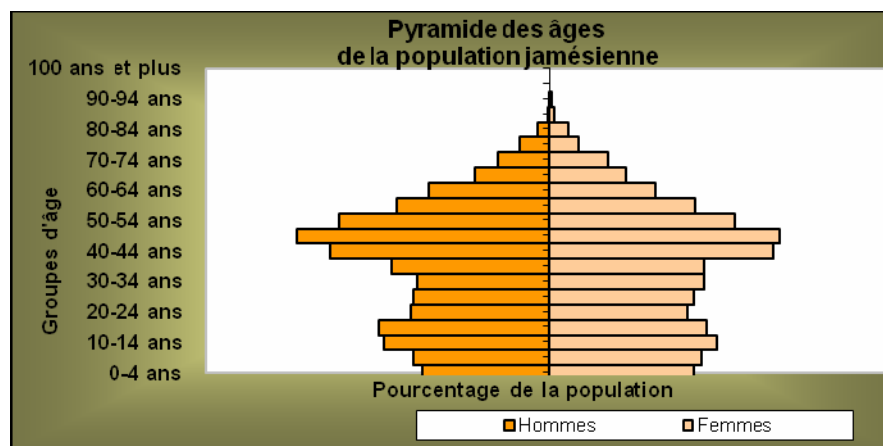
¹⁵ Source : Statistique Canada, Recensement de 2006.

¹⁶ Profil socio-économique Nord-du-Québec 3^e édition, Février 2009.

¹⁷ Idem

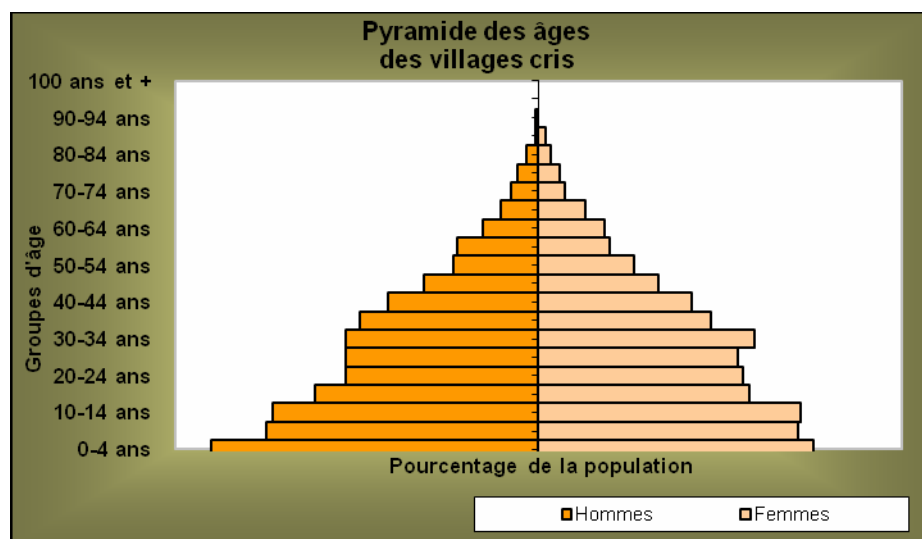
Finalement, la cohorte des 10 à 24 ans est plus nombreuse que les 0 à 10 ans, ce qui laisse tout de même présager un déclin des natalités chez les Jamésiens. En résumé, la population jamésienne est vieillissante avec peu d'enfants pour assurer sa relève, donc en déclin.

FIGURE 1 : PYRAMIDE DES ÂGES DE LA POPULATION JAMÉSIENNE¹⁸



La population crie est jeune et en très forte croissance. La figure 2 illustre clairement cette tendance. Malgré une population très peu représentée chez les 60 ans et plus, on note une rapide augmentation des populations plus les strates d'âge rajeunissent. Le groupe des 20 ans et moins est en très forte progression (surtout chez les garçons de 0 à 4 ans).

FIGURE 2 : PYRAMIDE DES ÂGES DE LA POPULATION CRIE¹⁹



¹⁸ Source : Statistique Canada, Recensement de 2006 Compilation : Emploi-Québec - Direction régionale du Nord-du-Québec.

¹⁹ Source : Idem

Comme on peut le voir à la figure 2, le taux de natalité chez les Cris du Eeyou Istchee annonce une forte croissance de cette population. À cet effet, l'Institut de la statistique du Québec établit que la perspective démographique²⁰ du Eeyou Istchee sur la période de 2006 à 2031 est de 32,8 %. Pour la même période, la croissance démographique des Jamésiens sera de -25,2 %. Pour fins de comparaison, la croissance démographique prévue du Québec pour la même période est de 15,8 %²¹.

L'indice de remplacement de la main-d'œuvre²² est aussi tributaire de ces grandes différences entre les deux communautés. Le tableau 6 démontre que l'indice de remplacement de la main-d'œuvre est légèrement supérieur à la moyenne québécoise dans les communautés jamésiennes (115 % par rapport à 99 %), tandis que dans les communautés cries, cet indice est très supérieur à la moyenne nationale (315 %)²³.

TABLEAU 6 : DÉPENDANCE DÉMOGRAPHIQUE ET INDICE DE REMPLACEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE : RÉGION NORD-DU-QUÉBEC ²⁴

Dépendance démographique et indice de remplacement de la main-d'œuvre			
Groupes d'âge	Ensemble du Québec	Villages cris	Villes jamésiennes
Moins de 20 ans	1 727 520	6 095	3 955
20-64 ans	4 738 340	7 385	9 750
65 ans et plus	1 080 285	650	1 195
Dépendance démographique	59,3%	91,3%	52,8%
Moins de 20 ans	36,5%	82,5%	40,6%
65 ans et plus	22,8%	8,8%	12,3%
15-24 ans	947 180	2 445	1 970
55-64 ans	952 430	775	1 710
Indice de remplacement de la main-d'œuvre	99,4	315,5	115,2

Le tableau 6 démontre que, s'il semble y avoir un certain équilibre entre l'entrée et la sortie de travailleurs sur le marché de l'emploi dans les communautés jamésiennes, il y a, par contre, une situation de déséquilibre dans les communautés cries. Cela signifie qu'un fort contingent de jeunes travailleurs cries va intégrer le marché du travail au cours

²⁰ « Une perspective démographique est un scénario d'évolution des populations futures en effectifs et en composition basé sur des hypothèses concernant le plus souvent les fondamentaux du renouvellement de cette population à savoir la fécondité, la mortalité et les migrations. », Wikipédia, septembre 2011.

²¹ Institut de la statistique du Québec, septembre 2011.
http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/region_00/region_00.htm

²² « L'indice de remplacement de la main-d'œuvre représente le ratio entre le nombre d'entrants potentiels dans la population active et le nombre de sortants potentiels », tiré de Ménard et Légaré, Département de démographie, Université de Montréal, 2010. Dans le présent cas, cet indice est le pourcentage des populations de 15 à 24 ans divisé par les populations de 55 à 64 ans.

²³ Source : Statistique Canada, Recensement de 2006 Compilation : Emploi-Québec - Direction régionale du Nord-du-Québec

²⁴ Source : Idem

des cinq à dix prochaines années, sans que les générations plus âgées aient pu libérer assez d'emplois pour occuper toute cette nouvelle génération.

Toutefois, le haut taux de fécondité dans les communautés crie a une grande incidence sur la dépendance démographique²⁵. Dans les localités jamésiennes, on a un ratio de presque 2 personnes âgées entre 20 et 64 ans pour une personne de moins de 20 ans ou plus de 65 ans. Dans les communautés crie du Eeyou Istchee, ce ratio est de presque 1 personne âgée entre 20 et 64 ans pour une personne de moins de 20 ans ou plus de 65 ans. Cette situation a probablement un fort impact sur la disponibilité et la mobilité de la main-d'œuvre.

²⁵ « Le **rapport de dépendance démographique**, ou **ratio de dépendance démographique** est celui entre l'effectif de la population qui dépend des autres et l'effectif de la population qui peut prendre en charge les autres. Il est entre autres le rapport entre la population active et la population qui n'est pas encore ou n'est plus en âge de travailler. » Wikipédia, septembre 2011. Dans le présent cas, la dépendance démographique est la somme des populations de moins de 20 ans et de plus de 65 ans divisée par la population âgée de 20 à 64 ans.

Résultats de l'enquête sur l'employabilité de la main-d'œuvre crie dans un contexte jamésien

Structure d'âge des répondants

La compilation des données recueillies par les sondeurs permet de réaliser le portrait sociodémographique des répondants au sondage. La moyenne d'âge des répondants à l'enquête est de 34 ans et, tel qu'il est démontré au tableau 7, les moins de 35 ans représentent 50 % de l'échantillon. Ces résultats sont conformes au plan d'échantillonnage que nous avons convenu préalablement à l'enquête de terrain.

TABLEAU 7 : STRUCTURE D'ÂGE DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE

Âge	Volume	%
15-19 ans	91	18 %
20-34 ans	162	32 %
35-44 ans	133	27 %
45-54 ans	74	15 %
55-64 ans	40	8 %
Total	500	100 %

Langues d'usage des répondants

Le tableau 8 démontre que l'anglais demeure la langue d'usage chez les Cris de l'Eeyou Istchee, car elle est parlée par 100 % des répondants. Il faut tout de même noter que le sondage se déroulait en anglais et que les deux sondeurs parlaient couramment anglais, ce qui explique probablement ce fort résultat. La langue crie reste tout de même très vivante, car elle est parlée par presque tous les répondants.

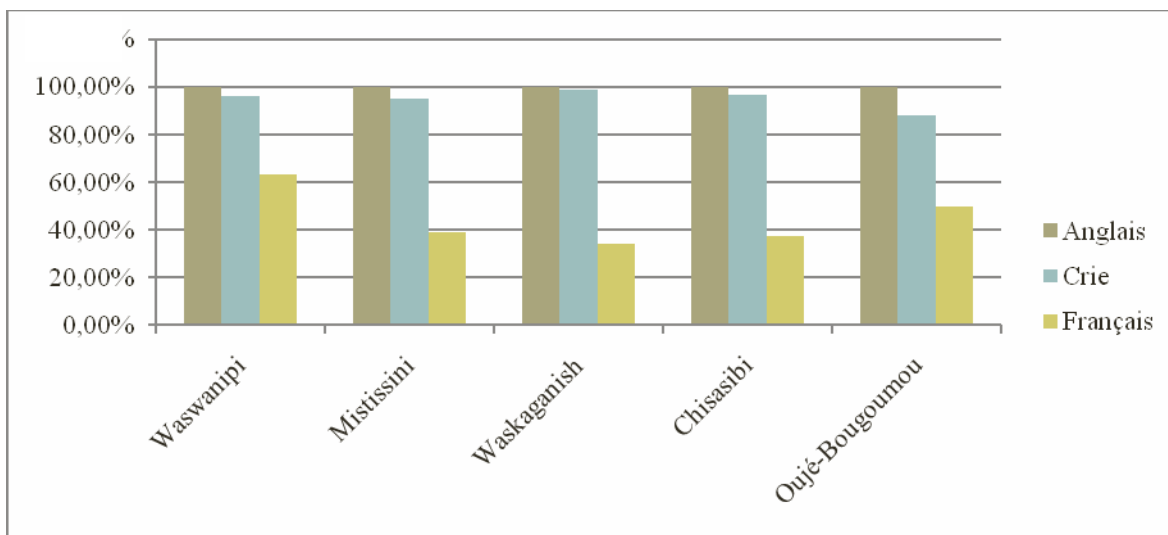
Le français n'est parlé que par 43 % des Cris, mais chez le groupe d'âge des 20-34 ans, le français est parlé par 52 % des répondants. L'ouverture des jeunes aux communautés francophones, combinée à une plus grande fréquentation des francophones dans un contexte du travail peut expliquer ce résultat et suggérer une tendance à la francisation des jeunes Cris.

TABLEAU 8 : LANGUES PARLÉES PAR LES RÉPONDANTS

Langues parlées	Volume	%
Cri	479	96
Anglais	500	100
Français	217	43

Dans les communautés de Waswanipi et d'Oujé-Bougoumou, deux communautés situées en périphérie de l'agglomération francophone Chibougamau/Chapais, la connaissance du français est plus grande que dans les autres communautés sondées. À Waswanipi, 63 % des résidants se disent capables de communiquer dans cette langue alors qu'à Oujé-Bougoumou, ce résultat est à 50 %. En effet, à la figure 3, on note que la connaissance du français est à la baisse lorsqu'on s'éloigne de l'agglomération Chibougamau/Chapais.

FIGURE 3: LANGUES PARLÉES PAR LES RÉPONDANTS DES COMMUNAUTÉS



L'état matrimonial des répondants

L'état matrimonial d'une personne aura une grande incidence sur sa disponibilité au marché de l'emploi et sur ses motivations à se déplacer pour occuper un emploi en de-

hors de sa communauté. Cela explique pourquoi nous avons voulu connaître l'état matrimonial des répondants ainsi que les personnes à charge dont nos répondants ont la responsabilité.

Au moment de l'enquête, comme on peut le voir au tableau 9, 52 % des répondants étaient en couple. Chez les 15-34 ans, c'est 67 % des Cris qui sont en couple, et 37 % chez les 35 ans et plus. Le groupe des 15 à 19 ans serait en couple dans une proportion de 97 %. Pareille information pourra avoir sa pertinence dans la planification de programmes de formation donnés en dehors des communautés destinées à cette tranche d'âge.

TABEAU 9 : STATUT MATRIMONIAL PAR TRANCHE D'ÂGES

Statut matrimonial n=500	15 à 19 ans	20 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	Total
Couple	97 %	51 %	36 %	39 %	35 %	52 %
Volume	485	255	180	195	175	260
Seul	3 %	49 %	64 %	61 %	65 %	48 %
Volume	15	245	320	305	325	240

Tel qu'il est mentionné dans la section « Portrait socio-économique de la Jamésie et du Eeyou Istchee », la population du Eeyou Istchee est jeune et en pleine croissance. Par contre, nous avons été surpris par les données concernant les personnes à charge. Comme l'indique le tableau 10, seulement 40 % des répondants au sondage ont affirmé avoir une personne à charge dans leur résidence. Donc, 60 % des répondants, qu'ils soient en couple ou célibataires, n'avaient pas la charge d'une personne mineure.

De plus, les familles monoparentales semblent être le modèle familial le plus répandu chez nos répondants. Comme on peut le voir au tableau 10, les personnes sans conjoint, dans une proportion de 49 %, ont la charge d'une ou de plusieurs personnes mineures; ce qui est plus élevé que les répondants en couple qui ont la charge d'une ou plusieurs personnes mineures dans une proportion de 32 %.

TABEAU 10 : PERSONNES MINEURES À CHARGE DANS LA RÉSIDENCE SELON L'ÉTAT MATRIMONIAL

Personnes à charge dans la résidence	Couple	Seul	Total
Oui	32 %	49 %	40 %
Volume	83	118	201
Non	68 %	51 %	60 %
Volume	178	121	299
Total des volumes	261	239	500

Pareille donnée se confirme avec le tableau 11, où il est démontré que 43 % des répondants affirment n'avoir aucune personne à charge de moins de 18 ans. On note tout de

même que les familles de trois enfants sont nombreuses, car près du quart de nos répondants avait la charge de plus de deux enfants.

TABEAU 11 : RÉPONDANTS AYANT DES PERSONNES À CHARGE DE MOINS DE 18 ANS

Personnes à charge de moins de 18 ans	Volume	%
0	214	43
1 à 2	169	34
3 et plus	117	23
Total	500	100 %

Il faut noter le nombre de répondants ayant à leur charge une ou plusieurs personnes de plus de 18 ans. Comme en fait foi le tableau 12, 31 % des répondants affirment avoir la charge d'une ou deux personnes et 9 % auraient la charge de plus de deux personnes. Cette statistique peut s'expliquer par les problématiques récurrentes du logement dans les communautés autochtones. En effet, en raison du manque de logements disponibles dans les communautés, de nombreux jeunes adultes doivent vivre sous le même toit que leurs parents.

TABEAU 12 : RÉPONDANTS AYANT DES PERSONNES À CHARGE DE PLUS DE 18 ANS

Personnes à charge de plus de 18 ans	Volume	%
0	299	60
1 à 2	157	31
3 et plus	44	9
Total	500	100 %

Le tableau 13 démontre aussi que l'on retrouve plus de dépendants de plus de 18 ans chez les répondants ne vivant pas en couple. Ce fait permet d'établir un lien avec la prédominance des familles monoparentales. En effet, on peut imaginer que les répondants ayant des personnes à charge de plus de 18 ans peuvent être des parents ayant de jeunes adultes sous leur toit.

TABEAU 13 : PERSONNES DE PLUS DE 18 ANS À CHARGE DANS LA RÉSIDENCE SELON L'ÉTAT MATRIMONIAL

Personnes à charge dans la résidence	Total	Couple	Seul
Oui	57 %	44 %	71 %
Volume	286	116	170
Non	43 %	56 %	29 %
Volume	214	145	69
Total des volumes	500	261	239

Toutes proportions gardées, les personnes sans conjoint n'ont pas moins d'enfants ou d'adultes à leur charge que les répondants en couple. Le tableau 10 démontre que dans les faits, les personnes sans conjoint sont responsables d'un ou de dépendants mineurs dans une proportion significativement plus élevée (49 %) que la proportion de l'échantillon global (40 %). Dans le même sens, les personnes sans conjoint sont davantage responsables de dépendants majeurs (71 %) que la population sondée (57 %) – réf. tableau 13.

La formation chez les répondants

Nous avons noté une forte corrélation entre l'état matrimonial et la poursuite des études. Ainsi, le fait d'être en couple semble ouvrir toute grande la porte à la poursuite ou à un retour aux études. Comme on peut le voir au tableau 14, 65 % des répondants inscrits à un programme d'études au cours des six derniers mois étaient en couple même si ce groupe ne représente que 52 % de la population totale de l'échantillon.

TABEAU 14 : PARTICIPATION À UN PROGRAMME D'ÉTUDES DANS LES DERNIERS SIX MOIS SELON L'ÉTAT MATRIMONIAL

	Statut matrimonial n=500					
	Couple		Seul		Total	
	Volume	%	Volume	%	Volume	%
Inscrit à un programme	114	44	59	25	173	35
Non inscrit à un programme	147	56	180	75	327	65
Total	261	100	239	100	500	100

Cependant, le fait d'avoir un ou des enfants à charge représente un frein important à la poursuite des études. Le tableau 15 démontre que sur les 173 répondants ayant été inscrits à un programme scolaire au cours des six derniers mois, seulement 59 de ceux-ci (34 %) avaient des enfants à charge.

TABLEAU 15 : PARTICIPATION RÉCENTE À UN PROGRAMME D'ÉTUDES SELON LA PRÉSENCE D'ENFANTS À CHARGE DANS LA MAISON

Inscrit à un programme scolaire au cours des six derniers mois						
	Oui		Non		Total	
	Volume	%	Volume	%	Volume	%
Enfant(s) à charge	59	34	142	43	201	40
Pas d'enfant à charge	114	66	185	57	299	60
Total	173	100	327	100	500	100

On constate donc que les personnes célibataires ou les célibataires vivant avec des dépendants participent moins à des formations que les personnes vivant en couple mais sans dépendant. Le tableau 16 brosse le portrait de la participation à un programme de formation par notre population sondée. On peut voir qu'au cours des six derniers mois, 35 % des répondants étaient inscrits à un programme d'études. Sans surprise, on voit que 86 % des 15-19 ans étaient aussi dans cette situation.

Par contre, ce groupe d'âge ne représente que 45 % de tous les répondants ayant été inscrits à un programme au cours des six derniers mois (78/173). Le groupe d'âge des 20-34 ans est également très actif dans ce domaine, alors que les répondants de ce groupe d'âge représentent 29 % de tous les inscrits à un programme de formation au cours des six derniers mois (50/173). La participation à des activités de formation diminue chez les groupes d'âge plus élevé. Le groupe d'âge des 45-54 ans est le moins porté à faire de la formation, car 85 % de ceux-ci n'ont fait aucune activité de formation au cours des 6 derniers mois.

TABLEAU 16 : INSCRIPTION À UN PROGRAMME D'ÉTUDES DANS LES SIX DERNIERS MOIS SELON L'ÂGE DES RÉPONDANTS

Inscription à un programme scolaire ou d'apprentissage dans les 6 derniers mois				
	Oui		Non	
	Volume	%	Volume	%
15 à 19 ans	78	86	13	14
20 à 34 ans	50	31	112	69
35 à 44 ans	26	20	107	80
45 à 54 ans	11	15	63	85
55 à 64 ans	8	20	32	80
Total	173	35	327	67

Si l'on regarde la participation à des activités de formation au cours des six derniers mois par communauté sondée, deux communautés s'écartent significativement de la moyenne de 35 % de tous les répondants (tableau 17). C'est à Chisasibi que la participation récente à des études était la plus basse avec seulement 23 %.

À Waswanipi, 45 % des répondants étaient inscrits à un programme d'études dans les six derniers mois, ce qui en fait la communauté avec le plus fort résultat dans cette catégorie. Pareille situation peut s'expliquer par la présence à Waswanipi du Centre régional de formation professionnelle Sabtuaan (*Sabtuaan Regional Vocational Training Centre*). Ce centre, financé par la Commission scolaire crie offre des formations menant à l'obtention de diplômes d'études professionnelles (DEP).

TABLEAU 17 : INSCRIPTION À UN PROGRAMME D'ÉTUDES DANS LES SIX DERNIERS MOIS SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE DES RÉPONDANTS

Inscription à un programme scolaire ou d'apprentissage dans les six derniers mois				
	Oui		Non	
	Volume	%	Volume	%
Waswanipi	45	45	55	55
Mistissini	37	37	63	63
Waskaganish	41	41	59	59
Chisasibi	35	23	115	77
Oujé-Bougoumou	15	30	35	70
Total	173	35	327	65

Possession d'un permis de conduire par les répondants

Malgré l'éloignement relatif entre les communautés autochtones et les localités jamésiennes, nous avons été surpris du bas niveau de titulaires de permis de conduire. Selon notre sondage, seulement 55,4 % des répondants possédaient un permis de conduire. Par comparaison, en 2009 selon la SAAQ, 85 % de la population québécoise de 16 ans et plus était titulaire d'un permis de conduire.²⁶

²⁶ Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), « Dossier Statistique; Bilan 2009 », page 125, <http://www.saaq.gouv.qc.ca/rdsr/sites/files/12009002.pdf>

Comme on peut le voir au tableau 18, 45 % des répondants n'avaient pas de permis de conduire. La communauté de Waswanipi a le plus bas taux de titulaires de permis de conduire (35 %) parmi nos répondants tandis que la communauté de Chisasibi est celle ayant le plus grand nombre de titulaires de permis de conduire (65 %). Il ne semble pas y avoir de différence entre les communautés de la *Coast* et du *Inland* quant à la possession d'un permis de conduire.

TABEAU 18 : PROPORTION DE LA POPULATION AYANT UN PERMIS DE CONDUIRE PAR COMMUNAUTÉ

	Possède ou non un permis de conduire			
	Oui		Non	
	Volume	%	Volume	%
Waswanipi	35	35	65	65
Mistissini	62	62	38	38
Waskaganish	52	52	48	48
Chisasibi	98	65	52	35
Oujé-Bougoumou	30	60	20	40
Total	277	55	223	45

Le faible pourcentage de titulaires de permis de conduire parmi nos répondants par rapport à l'ensemble du Québec pourrait s'expliquer par une raison culturelle. En effet, les forces policières des communautés criées n'imposent pas la possession d'un permis de conduire pour l'usage d'un véhicule automobile dans les limites de leurs juridictions.

Par contre, l'obligation récente de suivre et réussir un cours de conduite pour obtenir un permis de conduire pourrait avoir un impact dissuasif, pour plusieurs Cris, sur leurs intentions à cet égard. Il faut ajouter que, dans les communautés du Eeyou Istchee, il n'y a pour l'instant aucune école de conduite reconnue.

Nous avons croisé les données concernant l'obtention d'un permis de conduire avec l'inscription à un programme de formation dans les six derniers mois pour voir s'il y a un lien entre le fait de fréquenter un programme de formation et le fait d'avoir un permis de conduire.

Selon les résultats présentés au tableau 19, on se rend compte que sur les 173 répondants récemment inscrits à un programme d'études, plus de la moitié (55 %) ne possède pas de permis de conduire. Cette donnée laisse suggérer que l'obtention d'un permis de conduire n'a pas d'influence dans la fréquentation à un programme de formation.

TABEAU 19 : INSCRIPTION RÉCENTE À UN PROGRAMME D'ÉTUDES SELON L'ÉTAT MATRIMONIAL ET LA POSSESSION D'UN PERMIS DE CONDUIRE

Inscription à un programme scolaire ou d'apprentissage dans les six derniers mois				
	Oui		Non	
	Volume	%	Volume	%
Possède un permis de conduire	78	28	199	72
Ne possède pas de permis de conduire	95	43	128	57
Total	173	35	327	65

Niveau d'éducation atteint par les répondants

Les répondants ont été interrogés sur le plus haut niveau d'études qu'ils avaient atteint et sur l'obtention ou non d'un diplôme dans ce même niveau d'éducation atteint. Les résultats, détaillés au Tableau 20, ne démontrent donc pas les taux globaux de diplomation pour chaque niveau d'étude, mais bien le taux d'obtention d'un diplôme du plus haut niveau d'études atteint. Les répondants à l'enquête, dans une proportion de 27 % (135/500) se disent titulaires d'un diplôme d'études. Ainsi, 27 % des répondants ont complété avec succès le dernier niveau d'études atteint.

Comme on peut le voir au tableau 20, moins d'un étudiant sur cinq ayant effectué des études collégiales a obtenu son diplôme. Par contre, le taux de réussite des étudiants universitaires atteint 40,9 %, dépassant même le taux de réussite de 28,8 % des études secondaires.

TABEAU 20 : PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT ET RÉUSSI PAR LES RÉPONDANTS

Plus haut niveau de scolarité atteint et réussi par les répondants						
	Total		Diplômés		Non diplômés	
	%	Volume	%	Volume	%	Volume
Jamais été à l'école	0	0	0	0	0	0
Primaire	1,2	6	50	3	50	3
Secondaire	59,8	299	28,8	86	71,2	213
Collège (Cégep)	30,2	151	18,5	28	81,5	123
Université	8,8	44	40,9	18	59,1	26
Total	100	500		135		365

On note une certaine polarisation dans la représentation des diplômés par communautés. Comme il est présenté au tableau 21, des 28 répondants ayant complété des étu-

des collégiales, 27 résident et travaillent dans les communautés de Waskaganish (13) et de Chisasibi (14).

TABEAU 21 : NIVEAU D'ÉTUDES COMPLÉTÉ SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE DES RÉPONDANTS

	Niveau d'éducation complété									
	Élémentaire		Secondaire		Collégial		Universitaire		Total	
	Volume	%	Volume	%	Volume	%	Volume	%	Volume	%
Waswanipi	1	5	15	79	0	0	3	16	19	100
Mistissini	0	0	10	77	0	0	3	23	13	100
Waskaganish	0	0	19	56	13	38	2	6	34	100
Chisasibi	1	2	34	59	14	24	9	16	58	100
Oujé-Bougoumou	1	9	8	73	1	9	1	9	11	100
Total des volumes	3		86		28		18		135	

Les expériences de travail

Les répondants à l'enquête ont une expérience moyenne sur le marché du travail de 8,8 années et ces années d'expérience ont été acquises en moyenne au cours de près de deux emplois différents (1,9 en moyenne). Notons que seuls 35 répondants (soit 7 % de l'échantillonnage total) ont déclaré n'avoir jamais occupé un emploi. La compilation des professions des répondants a été faite à partir du dernier emploi occupé (ou présentement occupé) au moment de l'enquête.

Ces emplois ont été classés selon la Classification nationale des professions (CNP) actuellement en usage chez Emploi-Québec. Ce classement est constitué par cinq groupes professionnels, tel qu'élaboré par le ministère des Ressources humaines et du développement social du Canada. Ces groupes professionnels sont détaillés au tableau 22.

TABLEAU 22 : DÉFINITION DES GROUPES PROFESSIONNELS²⁷

Niveaux de compétence	Études / Formation
Élémentaire	Formation en cours d'emploi; Pas d'exigences scolaires particulières.
Intermédiaire	De un à quatre ans d'études secondaires; Jusqu'à deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail précise.
Technique	De deux à trois ans d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut technique ou un Cégep; De deux à cinq ans d'apprentissage, ou; De trois à quatre ans d'études secondaires et de plus de deux ans de formation en cours d'emploi, de cours de formation liés à l'emploi ou d'expérience de travail précise.
Professionnel	Un diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat).
Gestion	Peu déterminant dans la majorité des cas.

Au Tableau 23, nous présentons la classification du dernier emploi occupé par les répondants selon le niveau de compétence. On remarque une distribution relativement égale des répondants par groupe professionnel. Un quart des répondants occupe un emploi de type élémentaire, un autre quart occupe des emplois de niveau intermédiaire, un troisième quart occupe des emplois de niveau technique et le dernier quart est partagé par des emplois d'ordre professionnel et de gestion.

TABLEAU 23 : CLASSIFICATION DU DERNIER EMPLOI OCCUPÉ SELON LE NIVEAU DE COMPÉTENCE – POURCENTAGE ET VOLUME

Classification du dernier emploi occupé selon le niveau de compétence		
Groupes professionnels	Volume	%
Jamais occupé un emploi	35	n/a
Élémentaire	113	24,3
Intermédiaire	116	25,0
Technique	133	28,6
Professionnel	50	10,8
Gestion	53	11,3
Total	500	100

²⁷ Emploi-Québec, « Le Marché du travail dans la région de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec – Perspectives professionnelles 2010-2014 », page 4.

En analysant les groupes professionnels selon le sexe des répondants, comme le démontre le tableau 24, on constate que les emplois élémentaires et intermédiaires sont majoritairement occupés par des hommes, dans une proportion de 55 %. Par contre, les emplois techniques et professionnels sont majoritairement occupés par des femmes, qui occupent 62 % des postes techniques et 72 % des emplois professionnels. Les postes de gestionnaires sont occupés par des hommes dans 58 % des cas.

TABEAU 24 : SEXE DES TRAVAILLEURS OCCUPANT LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES D'EMPLOIS

Sexe des travailleurs occupant les différentes catégories d'emplois						
	Hommes		Femmes		Total	
	Volume	%	Volume	%	Volume	%
Élémentaire	66	58	47	42	113	100
Intermédiaire	61	53	55	47	116	100
Technique	51	38	82	62	133	100
Professionnel	14	28	36	72	50	100
Gestion	31	58	22	42	53	100
Total	223	48	242	52	465	100

En analysant les groupes professionnels selon le lieu de résidence des répondants, tel qu'il est indiqué au tableau 25, on note que 42 % des emplois techniques sont localisés à Chisasibi, bien que cette communauté ne représente que seulement 30 % de l'échantillonnage de l'enquête. Pareille situation peut s'expliquer par la présence d'un hôpital régional géré par le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James. Un établissement comme celui-ci doit attirer les diplômés des métiers techniques du Eeyou Istchee.

C'est à Waswanipi et Waskaganish que l'on retrouve le moins d'emplois techniques par rapport à la taille de ces communautés dans l'échantillonnage. On note aussi une relative surreprésentation des professionnels à Waswanipi.

TABEAU 25 : LIEU DE RÉSIDENCE DES TRAVAILLEURS OCCUPANT LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES D'EMPLOIS

Lieu de résidence	Élémentaire	Inter-médiaire	Technique	Profes-sionnel	Gestion	Total
Chisasibi	20 %	34 %	42 %	24 %	30 %	30 %
Volume	23	40	56	12	16	150
Waswanipi	24 %	20 %	14 %	26 %	23 %	20 %
Volume	27	23	18	13	12	100
Mistissini	22 %	19 %	21 %	18 %	17 %	20 %
Volume	25	22	28	9	9	100
Waskaganish	17 %	17 %	14 %	22 %	25 %	20 %
Volume	19	20	19	11	13	100
Oujé-Bougoumou	17 %	9 %	9 %	10 %	6 %	10 %
Volume	19	11	12	5	3	50
Total des volumes	113	116	133	50	53	500

Un des faits marquants de cette enquête nous a été révélé lorsque nous avons comparé le plus haut niveau d'éducation complété avec la catégorie d'emploi occupée par les répondants. Comme l'indique le tableau 26, l'enquête démontre que près de 56 % des emplois techniques, professionnels ou cadres (gestion) sont occupés par des répondants n'ayant pas dépassé des études de niveau secondaire. On note une surreprésentation des diplômés de niveau secondaire dans les postes de niveau professionnel et de gestionnaire. Ces derniers étant plus nombreux que les diplômés de niveau collégial ou universitaire.

TABEAU 26 : NIVEAU D'ÉDUCATION COMPLÉTÉ DES RÉPONDANTS OCCUPANT LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES D'EMPLOIS

Niveau d'éducation complété	Élémentaire	Intermédiaire	Technique	Professionnel	Gestion	Total
Élémentaire	2	0	0	0	1	3
Secondaire	16	22	29	9	9	86
Collégial	0	9	13	2	4	28
Universitaire	0	0	6	6	6	18
Total	18	31	48	17	20	135

Sans grande surprise, l'étude démontre que les répondants ayant un plus haut niveau de formation occupent les meilleurs emplois. En effet, les diplômés de niveau collégial occupent principalement des emplois de niveau technique, tandis que les diplômés universitaires travaillent exclusivement dans les domaines d'emploi technique, professionnel et de gestion.

Revenu des répondants

Le salaire moyen pour l'ensemble des répondants était de 38 809 \$. Notons que près de 40 % des répondants, soit 196 répondants, ont refusé d'identifier dans quelle classe de revenu brut annuel ils se situaient. Lors du sondage, les répondants devaient spécifier dans quelle classe salariale ils se situaient. Ces classes salariales se détaillent par tranche de 10 000 \$. La plus basse étant de 10 000 \$ et moins et la plus haute étant de 90 000 \$ et plus. Le calcul de la moyenne des revenus des répondants est basé sur la valeur médiane de ces classes de salaire.

TABEAU 27 : REVENU MOYEN PERSONNEL ANNUEL BRUT DES RÉPONDANTS PAR COMMUNAUTÉ

	Chisasibi	Mistassini	Oujé-Bougoumou	Waskaganish	Waswanipi
Salaire personnel annuel brut	42 797 \$	36 854 \$	34 756 \$	34 920 \$	31 203 \$
Volume des répondants	84	62	41	63	54

Comme on peut le voir au tableau 27, seulement une communauté a un revenu au-dessus de la moyenne de l'ensemble de l'échantillonnage. Les répondants de Chisasibi ont un revenu de près de 4 000 \$ supérieur à la moyenne de l'ensemble. Pareille situation peut s'expliquer par la présence d'un hôpital régional géré par le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James. Il est probable que les sondeurs ont sondé plusieurs travailleurs de la santé dans cette communauté. Une surreprésentation dans notre échantillonnage des travailleurs de la santé a pu entraîner un haussement de la moyenne des revenus brut personnel à Chisasibi, faussant ainsi la réelle situation économique de cette communauté.

Waswanipi a le revenu brut moyen par répondant le plus bas des communautés sondées. Il est intéressant de mettre ce résultat en parallèle avec ces autres faits. Waswanipi a le plus bas taux de titulaires de permis de conduire (réf. : tableau 18), on y a recensé aucun diplômé de niveau collégial (réf. : tableau 21) et on retrouve dans cette communauté un fort contingent d'étudiants adultes en raison du Centre régional de formation professionnelle. Les étudiants ont un revenu moindre que les salariés.

Le revenu personnel brut des personnes sans conjoint est supérieur à celui des répondants en couple. Comme on peut le voir au tableau 28, 36 % des personnes sans conjoint gagnent plus de 40 000 \$ par année, soit 9 % de plus que dans l'échantillon global (27 %). Rappelons que près de 40 % des répondants ont refusé de répondre à cette question.

TABEAU 28 : REVENU PERSONNEL BRUT SELON LE STATUT MATRIMONIAL

Revenu personnel brut	Couple	Seul	Total
0 à 20 000 \$	20 %	5 %	13 %
Volume	53	11	64
20 000 à 40 000 \$	19 %	23 %	21 %
Volume	49	55	104
40 000 à 60 000 \$	15 %	23 %	19 %
Volume	38	56	94
60 000 \$ et plus	5 %	13 %	8 %
Volume	12	30	42
Refus de répondre	41 %	36 %	39 %
Volume	109	87	196
Total des volumes	261	239	500

Le niveau de revenu personnel est hautement corrélé avec l'âge des répondants. En effet, comme l'indique le tableau 29, 70 % des répondants ayant un revenu inférieur à 20 000 \$ sont âgés entre 15 et 19 ans. À l'inverse, 83 % des gens ayant un revenu supérieur à 60 000 \$ sont âgés de plus de 35 ans.

TABEAU 29 : ÂGE DES RÉPONDANTS DES DIFFÉRENTES TRANCHES DE REVENU PERSONNEL

Age	0 à 20 000 \$	20 000 à 40 000 \$	40 000 à 60 000 \$	60 000 \$ et plus	Total
15 à 19	70 %	2 %	1 %	2 %	18 %
Volume	45	2	1	1	91
20 à 34	17 %	50 %	24 %	14 %	32 %
Volume	11	52	23	6	162
35 à 44	8 %	32 %	37 %	45 %	27 %
Volume	5	33	35	19	133
45 à 54	3 %	10 %	22 %	24 %	15 %
Volume	2	10	21	10	74
55 à 64	2 %	7 %	15 %	14 %	8 %
Volume	1	7	14	6	40
Total des volumes	64	104	94	42	500

L'intérêt des répondants pour des emplois en Jamésie

L'attrait des localités jamésiennes

À la question « Si une opportunité d'emploi se présentait à l'extérieur de votre communauté, seriez-vous disposé à déménager dans une localité non autochtone? », 60 % (301) des répondants se sont dits intéressés à travailler dans une communauté non autochtone.

Cet intérêt est plus fort chez les jeunes (15 à 34 ans) qui représentent 60 % des répondants intéressés, alors que ce sous-groupe ne représentait que 50 % de l'échantillon sondé. Chez le sous-groupe des 15-19 ans, c'est 81 % des répondants pour qui un emploi dans un environnement non autochtone présente un intérêt. Il y a donc une corrélation entre le jeune âge et l'ouverture à occuper un emploi dans une communauté jamésienne.

Les répondants du *Inland* (Mistissini, Oujé-Bougoumou et Waswanipi), soit 59% des répondants, sont davantage ouverts à la mobilité. À l'intérieur de ce groupe, Waswanipi se démarque alors que 81 % des répondants de cette communauté se sont montrés intéressés à travailler dans une communauté allochtone. À Waskaganish et Chisasibi, ce sont 50 % des répondants de ces deux communautés qui ont démontré de l'intérêt pour des emplois hors communauté.

Les enfants semblent constituer un frein à la mobilité des Cris en terme d'emploi. Les répondants ayant des enfants à charge se sont montrés intéressés à 54 %, alors que chez les répondants sans enfant, l'intérêt grimpe à 64 %.

Il semblerait que la migration vers les communautés non autochtones représente pour plusieurs une opportunité d'avancement par rapport à leurs conditions actuelles. En effet, les répondants ayant des emplois de haut niveau (professionnel et gestionnaire) et des revenus élevés sont statistiquement moins intéressés par la migration que les répondants dans des situations inverses. De plus, les répondants ayant été inscrits à un programme d'études au cours des six derniers mois sont beaucoup plus intéressés (70 %) que ceux non inscrits à un programme d'études (55 %).

Les facteurs géographiques

À la question portant sur les communautés jamésiennes où les répondants souhaiteraient occuper un emploi, on permettait au répondant d'identifier toutes les localités pouvant l'intéresser. Le répondant pouvait choisir une seule localité ou toutes les localités jamésiennes.

Donc, de tous les choix proposés, Chibougamau est la destination qui suscite le plus d'intérêt pour 83 % des répondants (réf. : tableau 30). Tel qu'il a été vu dans la section « Portrait géographique de la Jamésie et du Eeyou Istchee », l'agglomération Chibougamau-Chapais représente la plus grande agglomération de la Jamésie avec près du 2/3 de la population non autochtone de la région. Cette situation démographique permettrait d'expliquer le fort intérêt des répondants envers cette localité.

On voit clairement la polarisation de l'intérêt des répondants envers la localité de Chibougamau. Cette localité est nettement en tête du classement avec un niveau d'attrait de plus de 64 % par rapport à sa plus proche rivale. La localité suscitant le deuxième plus haut niveau d'attrait est Radisson avec seulement 19 % des choix.

La localité de Lebel-sur-Quévillon est celle suscitant le moins d'intérêt avec un score de 7 %. Cette situation est tout de même paradoxale si on prend note de la relative proximité de Lebel-sur-Quévillon avec une des communautés sondées (Waswanipi étant à 120 km).

Dans ce même tableau, on voit peu de différence dans le niveau d'attrait entre les hommes et les femmes. L'ordre de classement reste le même. Néanmoins, on remarque que Chibougamau semble plus attrayant pour les femmes (10 % de différence) tandis que Radisson et Matagami attirent plus les hommes (6 % et 13 % de différence respectivement).

TABEAU 30 : ATTRAIT DES DIFFÉRENTES LOCALITÉS JAMÉSIENNES SELON LE SEXE DES RÉPONDANTS

	Aimerait occuper un emploi dans quelle communauté non autochtone (Ensemble des mentions)					
	Homme		Femme		Total	
	%	Volume	%	Volume	%	Volume
Chibougamau	78	168	88	184	83	352
Radisson	22	48	16	34	19	82
Matagami	22	48	9	18	16	66
Chapais	16	35	10	21	13	56
NSP/NRP ²⁸	10	22	5	11	8	33
VVB	9	19	6	13	8	32
Lebel-sur-Quévillon	9	19	5	11	7	30
Total des volumes		359		292		651

Au tableau 31, nous avons détaillé les niveaux d'attrait des répondants pour les localités jamésiennes selon leur groupe d'âge. Comme on peut le voir, le sous-groupe le plus intéressé par Chibougamau est âgé de 20-34 ans (92 %). On note tout de même que plus du quart des répondants âgés entre 55 et 64 ans souhaiteraient occuper un emploi à Matagami. Les localités de Lebel-sur-Quévillon et VVB sont celles suscitant le moins d'attrait, toutes catégories d'âge confondues.

²⁸ NSP/NRP; ne sait pas / ne répond pas.

TABEAU 31 : ATTRAIT DES LOCALITÉS JAMÉSIENNES SELON L'ÂGE DES RÉPONDANTS

Aimerait occuper un emploi dans quelle communauté non autochtone (Ensemble des mentions)						
	Total	15 à 19 ans	20 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans
Chibougamau	83%	76%	92%	83%	80%	67%
Volume	352	68	133	89	44	18
Radisson	19%	23%	13%	21%	25%	22%
Volume	82	21	19	22	14	6
Matagami	16%	14%	10%	21%	18%	26%
Volume	66	13	14	22	10	7
Chapais	13%	10%	12%	13%	20%	19%
Volume	56	9	17	14	11	5
NSP/NRP	8%	14%	4%	6%	7%	15%
Volume	33	13	6	6	4	4
VVB	8%	9%	5%	7%	9%	19%
Volume	32	8	7	7	5	5
Lebel-sur-Quévillon	7%	6%	5%	7%	13%	11%
Volume	30	5	7	8	7	3
Total des volumes	651	137	203	168	95	48

À la lecture de ces données, il se dégage que la proximité de la localité jamésienne avec la communauté sondée influence grandement les intérêts démontrés. En effet, plus la localité est proche, plus l'intérêt de la destination est grande, alors qu'à l'inverse, plus la destination est éloignée, moins l'attrait pour une localité sera présente.

Par exemple, Chibougamau (83 % au global) intéresse grandement les gens de Mistissini (97 %), mais moins les répondants de Waskaganish (71 %). Par contre, Radisson (19 % global) intéresse davantage les gens de Chisasibi (37 %) que les répondants de Mistissini (11 %). De même, Matagami (16 %) intéresse moins les répondants de Mistissini (4 %) que ceux de Waskaganish (34 %). Le tableau 32 démontre clairement cette tendance en présentant, pour chaque localité jamésienne, les communautés pour lesquelles elle présente le plus et le moins d'intérêt.

TABLEAU 32 : PLUS GRAND ET MOINDRE INTÉRÊT POUR LES LOCALITÉS DE DESTINATION SELON LA COMMUNAUTÉ D'APPARTENANCE DES RÉPONDANTS

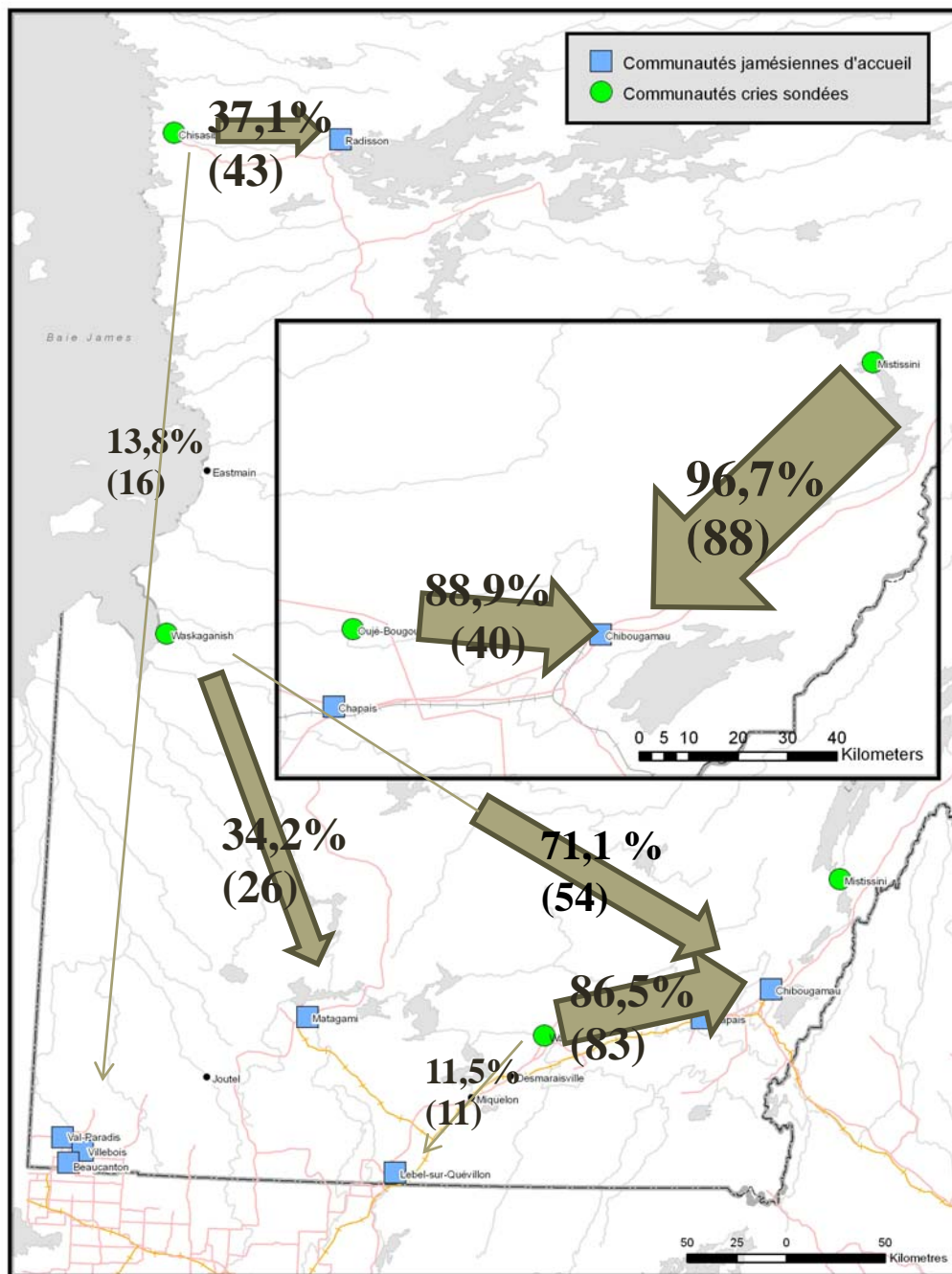
Localité de destination	Moins intéressant pour		Plus intéressant pour		Total
Chibougamau	Waskaganish	71 %	Mistissini	97 %	83 %
Radisson	Mistissini	11 %	Chisasibi	37 %	19 %
Matagami	Mistissini	4 %	Waskaganish	34 %	16 %
Chapais	Mistissini	9 %	Waswanipi	20 %	13 %
VVB	Mistissini	1 %	Chisasibi	14 %	8 %
Lebel-sur-Quévillon	Mistissini	2 %	Waswanipi	11 %	7 %
NSP/NRP	Mistissini	1 %	Chisasibi	20 %	8 %

La carte 3 est une synthèse des principaux flux migratoires potentiels exprimés par les répondants. Par la dimension des flèches, nous avons voulu illustrer l'importance de l'attraction exprimée par les répondants. Nous n'avons pas illustré tous les flux migratoires exprimés par nos répondants, mais seulement ceux qui nous semblaient les plus remarquables. Par chacune des flèches, nous avons écrit le pourcentage de l'attrait exprimé par les répondants ainsi que le volume des réponses entre parenthèses.

Chibougamau étant la localité jamésienne la plus peuplée et où on y retrouve le plus de commerces et services de la région, il apparaît normal de penser que cette situation explique en grande partie le fort attrait de Chibougamau auprès des répondants de l'enquête.

La présente étude proposait cinq localités de la seule région Nord-du-Québec, sans choix de réponse pour exprimer un intérêt hors région. Plusieurs répondants déploraient l'absence de cette possibilité, qui aurait dans plusieurs cas fait partie de leur premier choix de destination. Nos sondeurs rapportent que les communautés de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or entre autres) exerçaient un fort attrait chez les résidents de la Coast.

CARTE 3 : CARTE DES PRINCIPAUX FLUX MIGRATOIRES POTENTIELS POUR FINS D'EMPLOI



Les incitatifs fiscaux

Les autochtones résidant et travaillant sur une réserve ne paient pas d'impôt. C'est le cas, nous le présumons, de l'ensemble des répondants de ce sondage. Par contre, un autochtone résidant et travaillant dans une communauté jamésienne devra payer des impôts sur son revenu.

Nous nous sommes demandés si le fait de payer des impôts sur le revenu pouvait avoir une incidence sur l'intérêt de prendre, ou non, un emploi dans une localité jamésienne. Tel qu'il a été présenté dans la section « L'attrait des localités jamésiennes », nous avons vu que 40 % (n=199) des répondants de l'enquête ne sont pas disposés à déménager pour se prendre un emploi dans une localité jamésienne.

À ces 199 répondants qui ne sont pas intéressés à travailler dans une localité non autochtone, il leur a été demandé si des conditions fiscales (et salariales) équivalentes ou supérieures à ce qu'ils connaissent actuellement pouvaient les motiver à travailler dans une localité jamésienne. Des 199 répondants, 32 % de ce groupe ont alors démontré de l'intérêt pour travailler dans une localité jamésienne. Comme on peut le voir au tableau 33, à Waswanipi, c'est 47 % des répondants pour lesquels ce compromis devenait intéressant.

TABLEAU 33 : IMPACT DE L'INCITATIF FISCAL (ET SALARIAL) SUR L'INTÉRÊT DES RÉPONDANTS SELON LEUR LIEU DE RÉSIDENCE

	Intérêt d'emploi dans une communauté non autochtone si salaire net, égal ou supérieur			
	Oui		Non	
	Volume	%	Volume	%
Waswanipi	9	47	10	53
Mistissini	10	28	26	72
Waskaganish	15	31	34	69
Chisasibi	22	29	55	71
Oujé-Bougoumou	7	39	11	61
Total	63	32	136	68

En analysant l'impact de l'incitatif fiscal sur les tranches d'âge des répondants, comme il est démontré au tableau 34, on note que les répondants de 55 ans et plus sont les

moins intéressés par l'incitatif fiscal (17 % de ce groupe d'âge). Par contre, chez les répondants âgés de 35 à 44 ans, un incitatif fiscal pour venir travailler dans une communauté jamésienne aurait l'effet le plus attrayant de tout l'échantillonnage.

TABEAU 34 : IMPACT DE L'INCITATIF FISCAL SUR L'INTÉRÊT DES RÉPONDANTS SELON LEUR ÂGE

Intérêt d'emploi dans une communauté non autochtone si salaire net, égal ou supérieur	15 à 19 ans	20 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	Total
Oui	33 %	33 %	36 %	30 %	17 %	32 %
Volume	6	18	24	11	4	63
Non	67 %	67 %	64 %	70 %	83 %	68 %
Volume	12	36	43	26	19	136
Total des volumes	18	54	67	37	23	199

En examinant l'impact d'un incitatif fiscal parmi nos répondants selon leur niveau d'éducation complété, comme l'indique le tableau 35, on note que l'attrait d'un incitatif fiscal diminue chez les répondants plus scolarisés. Il faut tout noter le très petit volume de répondants à cette question (63 répondants sur un sous-échantillonnage de 199).

Il est tout de même remarquable qu'un incitatif fiscal semble être plus attrayant chez les diplômés de niveau secondaire que les diplômés de niveaux collégial et universitaire. Ce sont pourtant les diplômés de niveaux collégial et universitaire qui auraient le plus à perdre s'ils devaient payer de l'impôt sur le revenu, car ce sont eux qui ont les meilleurs emplois (réf. tableau 26).

TABEAU 35 : IMPACT DE L'INCITATIF FISCAL SUR L'INTÉRÊT DES RÉPONDANTS SELON LEUR PLUS HAUT NIVEAU D'ÉTUDES COMPLÉTÉ

Intérêt d'emploi dans une communauté non autochtone si salaire net, égal ou supérieur					
Diplômes complétés					
	Élémentaire	Secondaire	Collégial	Universitaire	Total
Oui	50 %	33 %	24 %	22 %	32 %
Volume	1	14	4	2	63
Non	50 %	67 %	76 %	78 %	68 %
Volume	1	28	13	7	136
Total des volumes	2	42	17	9	199

Le tableau 36 démontre que ce sont les personnes qui ont des salaires dans les tranches supérieures qui démontreront le plus d'intérêt envers des incitatifs fiscaux. Le sous-groupe des répondants gagnant entre 40 000 \$ et 60 000 \$ par année est le plus sensi-

ble à l'incitatif fiscal (43 %) de tout l'échantillonnage. On note tout de même que 72 % des répondants gagnant 60 000 \$ et plus par année ne seraient pas tentés de prendre un emploi dans une localité jamésienne même s'ils jouissaient d'un incitatif fiscal.

TABEAU 36 : IMPACT DE L'INCITATIF FISCAL SUR L'INTÉRÊT DES RÉPONDANTS SELON LEUR REVENU PERSONNEL BRUT ACTUEL

	Intérêt d'emploi dans une communauté non autochtone si salaire net, égal ou supérieur				Total
	0 à 20 000 \$	20 000 à 40 000 \$	40 000 à 60 000 \$	60 000 \$ et plus	
Oui	9 %	31 %	43 %	28 %	32 %
Volume	1	13	18	7	63
Non	91 %	69 %	57 %	72 %	68 %
Volume	10	29	24	18	136
Total des volumes	11	42	42	25	199

Notons finalement que, chez les travailleurs possédant une carte de compétence, soit 11 individus dans notre échantillonnage, plus de la moitié des répondants (55 %) seraient très ouverts à travailler dans une localité jamésienne s'ils disposaient d'un incitatif fiscal leur permettant de gagner un salaire net égal ou supérieur (réf. : tableau 37).

TABEAU 37 : IMPACT DE L'INCITATIF FISCAL SUR L'INTÉRÊT DES RÉPONDANTS SELON LEUR POSSESSION OU NON D'UNE CARTE DE COMPÉTENCE

Intérêt d'emploi dans une communauté non autochtone si salaire net égal ou supérieur	Possède une carte de compétence	Ne possède pas de carte de compétence	Total
Oui	55 %	30 %	32 %
Volume	6	57	63
Non	45 %	70 %	68 %
Volume	5	131	136
Total des volumes	11	188	199

Les autres incitatifs

Parmi les 136 répondants pour lesquels l'incitatif fiscal ne suffisait pas à modifier leur manque d'intérêt pour un emploi dans une localité jamésienne (réf. : tableaux 36 et 37), les enquêteurs proposaient des incitatifs additionnels pour vérifier si d'autres conditions

permettraient de motiver un intérêt. Les répondants pouvaient choisir plus d'un incitatif. Ces incitatifs proposés étaient les suivants :

- un emploi en anglais;
- un emploi en cri;
- un emploi suffisamment près pour permettre le maintien de la résidence actuelle;
- un emploi pour le conjoint.

Malgré ces incitatifs supplémentaires, 56 % des 136 répondants (n= 76) persistent à refuser d'envisager un emploi en Jamésie. Comme il est spécifié au tableau 38, les répondants qui pourraient changer d'avis sont presque uniquement motivés par les incitatifs qui préservent l'état actuel de la cellule familiale (soit le maintien de la résidence actuelle ou l'époux peut travailler dans la même localité). Des 83 répondants pouvant être influencés par les incitatifs présentés plus haut, 64 % (n= 53) de ce groupe identifient le maintien de la résidence actuelle et/ou la possibilité d'un emploi pour leur conjoint dans la même localité comme un incitatif qui pourrait les faire changer d'idée.

Les jeunes âgés de 15 à 19 ans demeurent plus ouverts à tous ces incitatifs que les autres sous-groupes de l'échantillon. Seulement 8 % de ce groupe semble démontrer une résistance complète aux incitatifs proposés. Chez ce même groupe d'âge, un emploi en anglais (42 %) et le maintien du domicile actuel (42 %) représentent les deux incitatifs les plus populaires auprès de ces répondants qui s'étaient montrés non intéressés jusque-là.

TABEAU 38 : IMPACT DES AUTRES INCITATIFS SUR L'INTÉRÊT DES RÉPONDANTS SELON LEUR ÂGE

Raisons pour occuper un emploi dans une communauté jamésienne (Ensemble des mentions)	15 à 19 ans	20 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	Total
Oui, emploi en anglais	42 %	6 %	7 %	4 %	11 %	10 %
Volume	5	2	3	1	2	13
Oui, emploi en cri	33 %	3 %	9 %	0 %	0 %	7 %
Volume	4	1	4	0	0	9
Oui, si maintien de la résidence actuelle	42 %	28 %	21 %	19 %	16 %	24 %
Volume	5	10	9	5	3	32
Oui, si mari ou femme travaille dans la même localité	17 %	17 %	16 %	15 %	11 %	15 %
Volume	2	6	7	4	2	21
Non	8 %	47 %	60 %	73 %	68 %	56 %
Volume	1	17	26	19	13	76
NSP/NRP	0 %	8 %	7 %	0 %	11 %	6 %
Volume	0	3	3	0	2	8
TOTAL des volumes	17	39	52	29	22	159

La nature des emplois recherchés par les intéressés

À l'exception des 76 répondants pour lesquels un emploi dans une communauté jamaïcaine ne représentait aucun intérêt (réf. : tableau 38), les 424 autres répondants ont identifié les secteurs d'activité qui présentaient pour eux un intérêt. En moyenne, les répondants ont identifié plus de deux (2,35) domaines d'emplois qui représentent pour eux un intérêt prioritaire.

TABLEAU 39 : DOMAINES D'EMPLOIS D'INTÉRÊT POUR L'ENSEMBLE DES RÉPONDANTS, LES HOMMES ET LES FEMMES

Ensemble des répondants (n=424)			
Domaines	Homme	Femme	Total
Management	30 %	35 %	33 %
Santé et services sociaux	17 %	47 %	32 %
Construction	44 %	9 %	27 %
Services administratifs et de secrétariat	10 %	42 %	26 %
Éducation	15 %	32 %	24 %
Foresterie	29 %	7 %	18 %
Autre services	19 %	15 %	17 %
Hôtellerie, restauration et tourisme	11 %	24 %	17 %
Administration publique	14 %	19 %	17 %
Mines	19 %	4 %	12 %
Transport et entreposage	9 %	3 %	6 %
Commerce de gros et de détail	5 %	7 %	6 %
Ne sait pas / refus de répondre	1 %	0 %	0 %
Total général²⁹	223 %	244 %	233 %

Aux tableaux 39 et 40, nous présentons ces domaines d'emplois d'intérêt selon le sexe des répondants et selon le groupe d'âge de ceux-ci. On note, à première vue, que les emplois dans les domaines du management et de la santé et des services sociaux récoltent le plus haut niveau d'intérêt. Par contre, si l'on analyse le tableau 39 selon le sexe du répondant, on remarque que les femmes sont davantage intéressées par, dans l'ordre, la santé, l'administration (management) et l'éducation. Chez les hommes, la construction, la gestion, la foresterie et les mines sont parmi les intérêts en tête de liste.

²⁹ Le total des réponses est supérieur à 100 %, car les répondants pouvaient choisir plus d'un domaine d'emploi

On voit que les stéréotypes sexuels relatifs aux professions sont fortement implantés chez nos répondants.

Chez les deux groupes d'âge les plus sensibles à l'attrait des localités jamésiennes, soit le groupe d'âge des 15-19 ans et les 20-34 ans, les intérêts vont généralement vers les mêmes domaines d'emplois, mais pas nécessairement dans le même ordre comme le démontrent le tableau 40. Nous remarquons tout de même que les professions dans les domaines du management, de l'éducation et des services administratifs et secrétariat gagnent nettement en popularité chez le groupe des 20-34 ans.

TABLEAU 40 : DOMAINES D'EMPLOIS D'INTÉRÊT CHEZ LES 15-19 ANS ET LES 20-34 ANS

Ensemble des répondants (n=424)		
Domaines	15-19 ans	20-34 ans
Santé et services sociaux	30 %	30 %
Construction	24 %	28 %
Management	20 %	36 %
Autres services	20 %	12 %
Foresterie	20 %	21 %
Hôtellerie, restauration et tourisme	19 %	20 %
Éducation	16 %	28 %
Mines	10 %	12 %
Services administratifs et de secrétariat	7 %	36 %
Administration publique	6 %	13 %
Transport et entreposage	4 %	6 %
Commerce de gros et de détail	1 %	6 %
Ne sait pas / refus de répondre	0 %	0 %
Total général³⁰	177 %	247 %

Selon le niveau d'études complété

Nous avons voulu savoir si les domaines d'emplois d'intérêt variaient selon le niveau d'études des répondants. Au tableau 41, nous présentons les domaines d'emplois d'intérêt des répondants selon leur plus haut niveau d'études complété. Nous n'avons pas inclus dans ce tableau les répondants n'ayant complété que des études de niveau pri-

³⁰ IBID

maire, car ce niveau académique n'est que très rarement exigé par les employeurs. Nous avons mis en « **gras** » les trois premiers choix de chacun des sous-groupes. Les intérêts d'emploi se profilent de façon très similaire chez les répondants ayant complété des études secondaires ou collégiales. En effet, les emplois des domaines des services administratifs, de la santé et des services sociaux, du management et de la construction se retrouvent en tête de liste auprès de ces deux profils, et dans des proportions relativement similaires chez les deux groupes.

Toutefois, les intérêts se démarquent significativement des deux autres groupes chez les répondants ayant complété des études universitaires. Une très forte proportion des répondants ont démontré des intérêts marqués pour les emplois de gestion (management), de l'éducation et également de l'administration publique.

TABEAU 41: DOMAINES D'EMPLOIS D'INTÉRÊT CHEZ LES RÉPONDANTS SELON LE PLUS HAUT NIVEAU D'ÉTUDES COMPLÉTÉ

Domaines d'emplois d'intérêt chez les répondants selon le plus haut niveau d'études complété			
Domaines	Secondaire	Collégial	Universitaire
Services administratifs et de secrétariat	33 %	33 %	36 %
Santé et services sociaux	32 %	33 %	36 %
Construction	30 %	33 %	36 %
Management	25 %	28 %	71 %
Éducation	21 %	22 %	57 %
Autres services	16 %	17 %	21 %
Administration publique	16 %	17 %	43 %
Foresterie	15 %	6 %	21 %
Mines	11 %	17 %	29 %
Hôtellerie, restauration et tourisme	11 %	22 %	29 %
Transport et entreposage	3 %	6 %	14 %
Commerce de gros et de détail	1 %	6 %	21 %
Ne sait pas / refus de répondre	0 %	0 %	0 %
Total général³¹	214 %	228 %	414 %

Le tableau 42 présente les domaines d'emplois d'intérêt triés selon l'ordre de préférence pour l'ensemble des répondants au questionnaire (le chiffre 1 représentant le premier choix des répondants). Les colonnes « Secondaire », « Collégial » et « Universitaire »

³¹ IBID

présentent l'ordre de ces emplois pour chacun des sous-groupes ayant complété le niveau d'études identifié. Nous avons mis en « **gras** » les trois premiers choix de chacune des colonnes.

TABEAU 42 : RÉCAPITULATIF DES DOMAINES D'EMPLOIS D'INTÉRÊT CHEZ LES RÉPONDANTS SELON LE PLUS HAUT NIVEAU D'ÉTUDES COMPLÉTÉ

Priorité du domaine d'emploi selon le niveau d'études complété				
Domaines	Total	Secondaire	Collégial	Universitaire
Management	1	4	2	1
Santé et services sociaux	2	2	3	4
Construction	3	3	1	4
Services administratifs et de secrétariat	4	1	1	4
Éducation	5	5	3	2
Foresterie	6	7	5	6
Hôtellerie, restauration et tourisme	7	8	3	5
Autres services	7	6	4	6
Administration publique	7	6	4	3
Mines	8	8	4	5
Commerce de gros et de détail	9	10	5	6
Transport et entreposage	9	9	5	7
Ne sait pas / refus de répondre	10	11	6	8

Selon le dernier emploi occupé

Au tableau 43, nous avons déterminé les corrélations possibles entre les domaines d'emplois d'intérêt énoncés par les répondants et la classification du dernier emploi occupé par ceux-ci (voir tableau 22 : Définition des groupes professionnels). Pour chacun des sous-groupes professionnels dont le dernier emploi occupé était classifié « intermédiaire », « technique » ou « professionnel », les emplois en santé et en services sociaux viennent en tête de liste des intérêts. Pour les répondants dont le dernier emploi était dans le groupe professionnel « gestion », les emplois en management demeurent le premier domaine d'intérêt. Pour les travailleurs dont le dernier emploi était de niveau élémentaire, la construction demeure le principal centre d'intérêt, devant la foresterie et la gestion.

Le domaine d'emploi du management présente un fort attrait pour presque tous les répondants de l'enquête. On voit que ce domaine d'intérêt fait généralement partie des quatre premiers choix des répondants, peu importe le sous-groupe professionnel auquel ils appartiennent.

TABEAU 43 : DOMAINES D'EMPLOIS D'INTÉRÊT SELON LA CLASSIFICATION DU DERNIER EMPLOI OCCUPÉ

Intérêt pour chaque domaine d'emploi selon le dernier emploi occupé ³²					
Domaines	Élémentaire	Inter-médiaire	Technique	Professionnel	Gestion
Management	29 %	28 %	32 %	38 %	60 %
Santé et services sociaux	26 %	32 %	37 %	44 %	26 %
Construction	37 %	28 %	26 %	15 %	17 %
Services administratifs et de secrétariat	18 %	29 %	36 %	13 %	33 %
Éducation	19 %	18 %	28 %	44 %	21 %
Foresterie	29 %	17 %	14 %	10 %	14 %
Hôtellerie, restauration et tourisme	17 %	20 %	16 %	18 %	7 %
Autres services	17 %	21 %	10 %	21 %	31 %
Administration publique	12 %	13 %	22 %	28 %	19 %
Mines	20 %	7 %	10 %	10 %	10 %
Commerce de gros et de détail	4 %	2 %	11 %	8 %	10 %
Transport et entreposage	9 %	5 %	6 %	5 %	2 %
Ne sait pas / refus de répondre	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %

L'intérêt des répondants pour de la formation en Jamésie

Lors de l'enquête, nous demandions aux répondants s'ils seraient intéressés à participer à une formation dans une communauté non autochtone. Nous avons été surpris par le résultat, car 96 % des répondants ont répondu oui à cette question.

Quoique cette donnée puisse être surprenante, il faut bien comprendre le contexte et la perception des Cris face à la formation. Le questionnaire ne faisait pas la distinction entre une formation ponctuelle et un programme de formation. Une formation ponctuelle est généralement peu exigeante, se donne sur une courte période de temps et peut souvent représenter une opportunité de voyager avec tous les avantages associés au voyage vers les grands centres (loisir, divertissement, magasinage). Cette donnée doit donc être utilisée avec prudence dans l'interprétation qu'on en tire.

Nous avons aussi demandé aux répondants d'exprimer leur préférence envers une localité jamésienne où ils souhaiteraient aller pour les fins d'une formation. Comme on peut le voir au tableau 44, les données révèlent les mêmes tendances que celles observées pour les intérêts de mobilité liés aux emplois dans une localité jamésienne. Chibougamau polarise fortement l'intérêt des répondants avec un résultat de 59 %. Radisson ar-

³² IBID

rive en deuxième place avec seulement 10,7 %. Lebel-sur-Quévillon, malgré sa relative proximité d'une communauté autochtone (Waswanipi), arrive dernière au classement en n'attirant que 5 % des répondants.

TABLEAU 44 : ATTRAIT DES DIFFÉRENTES LOCALITÉS JAMÉSIENNES POUR LES FINS D'UNE FORMATION

Attrait des différentes localités jamésiennes pour les fins d'une formation		
	Total	
	%	Volume
Chibougamau	59	362
Radisson	10,7	66
Matagami	10,6	65
Chapais	9,1	56
VVB	5,5	34
Lebel-sur-Quévillon	5	31
Total	100	614³³

³³ Le total des volumes est supérieur à l'échantillonnage (n=500) car les répondants pouvaient choisir plus d'une localité.

Conclusion

Retour sur les hypothèses de base

Dans cette section, nous ferons un retour sur les hypothèses de base soutenues qui ont été les prémisses de cette enquête. Nous validerons ou invaliderons chacune de ces hypothèses en fonction des résultats de l'enquête.

Hypothèse 1

À des conditions financières équivalentes;

- Les travailleurs cris préfèrent travailler dans leur communauté.

À notre grande surprise, les Cris sont beaucoup plus intéressés à des emplois en Jamésie que ce qui était pressenti au départ de cette enquête. Avant même que la question des incitatifs fiscaux ne soit abordée dans le questionnaire, les répondants se sont montrés intéressés à 60 % à une relocalisation pour travailler dans une communauté non autochtone (réf. : voir la section « L'attrait des localités jamésiennes »). Ce résultat démontre, chez ces répondants, une plus grande ouverture à la migration que ce qui avait été anticipé. Le tableau 45 détaille l'intérêt d'un emploi dans une communauté non autochtone par nos répondants selon leur groupe d'âge. Comme on peut le voir, cette ouverture est nettement plus grande chez les plus jeunes que chez les plus âgés.

TABEAU 45 : INTÉRÊT À TRAVAILLER DANS UNE COMMUNAUTÉ NON AUTOCHTONE SELON LES DIFFÉRENTS GROUPES D'ÂGE

Intérêt d'emploi dans une communauté non autochtone	15 à 19 ans	20 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	Total
Oui	80 %	67 %	50 %	50 %	43 %	60 %
Volume	73	108	66	37	17	301
Non	20 %	33 %	50 %	50 %	58 %	40 %
Volume	18	54	67	37	23	199
Total des volumes	91	162	133	74	40	500

Un élément important suggère cependant une certaine prudence dans l'interprétation de ces résultats, soit la méthodologie de cueillette de données pour la présente enquête. La prise de données terrain implique la cueillette des données dans des endroits publics où on retrouve plusieurs répondants qui peuvent partager des caractéristiques et comportements semblables. Par exemple, les travailleurs d'un hôpital présenteront des profils beaucoup plus homogènes qu'un échantillon probabiliste développé à partir d'une liste téléphonique. Cette homogénéité relative des répondants risque de se refléter dans les résultats de l'enquête et ne pas toujours représenter la dispersion réelle de la population.

Les taux de réponses à des enquêtes classiques (soit par sondage téléphonique) chez les autochtones sont généralement très faibles. L'objectif d'interroger 500 répondants aurait été difficilement atteignable sans impliquer des coûts plus élevés et des délais plus longs si l'on n'avait pas retenu la technique de prise de données sur le terrain.

Ceci dit, l'intérêt des Cris envers des emplois en Jamésie est bien supérieur à ce que notre hypothèse présumait. Donc, nous invalidons notre première hypothèse.

Hypothèse 2

À des conditions financières avantageuses;

- Ils travailleraient volontiers à l'extérieur de la communauté si, en soirée, le lieu d'emploi leur permettait de rentrer à leur lieu de résidence actuel (ou à tout le moins conserver leur lieu principal de résidence dans la communauté afin de maintenir leurs avantages fiscaux).
- Même si on trouvait un emploi aux conjointes et aux conjoints des travailleurs autochtones, ces derniers accepteraient difficilement de quitter les communautés pour s'installer dans les villes et localités jamésiennes.
- L'environnement de travail francophone sera un obstacle pour plusieurs travailleurs cris.

Comme on peut le voir au tableau 46, les facteurs fiscaux présentent un frein à la mobilité pour seulement 13 % (63/500) des répondants. En effet, des 199 répondants n'ayant pas démontré spontanément de l'intérêt pour un travail hors communauté autochtone, 63 ont changé d'idée lorsqu'un emploi en Jamésie leur permettrait de maintenir les conditions financières actuelles.

TABEAU 46 : IMPACT DE L'INCITATIF FISCAL SUR L'INTÉRÊT À OCCUPER UN EMPLOI DANS UNE COMMUNAUTÉ NON AUTOCHTONE

Intérêt d'emploi dans une communauté non autochtone si salaire net, égal ou supérieur				
	Répondants n'ayant démontré aucun intérêt auparavant (n=199)		Ensemble des répondants (n=500)	
	%	Volume	%	Volume
Oui	32	63	13	63
Non	68	136	87	437
Total	100	199	100	500

Parmi les 136 répondants qui n'ont pas exprimé d'intérêt pour un emploi dans une communauté jamésienne malgré un salaire net égal ou supérieur à leur présent salaire, il semble que le maintien du domicile et de la structure familiale permettrait de susciter de l'intérêt pour plusieurs répondants pour qui la mobilité était moins intéressante au dé-

part. Effectivement, comme on peut le voir au tableau 47, un emploi en Jamésie deviendrait intéressant pour 24 % d'entre eux si cet emploi permettait de rentrer à leur résidence actuelle. La possibilité d'avoir un emploi pour leur conjoint pourrait être un incitatif pour 15 % du groupe qui n'avait démontré jusque-là aucun intérêt pour un emploi dans une localité jamésienne. Toutefois, parmi les 136 répondants, la majorité de ceux-ci (56 %) résistent à tout incitatif et refusent l'idée de travailler dans une communauté non autochtone.

TABIEAU 47 : IMPACT DES AUTRES INCITATIFS SUR L'INTÉRÊT À OCCUPER UN EMPLOI DANS UNE COMMUNAUTÉ NON AUTOCHTONE

Raisons pour occuper un emploi dans une communauté non autochtone (Ensemble des mentions)		
	Répondants insensibles à l'incitatif fiscal (n=136)	
	%	Volume
Oui, emploi en anglais	10	13
Oui, emploi en cri	7	9
Oui, si maintien de la résidence actuelle	24	32
Oui, si mari ou femme travaille dans la même communauté	15	21
Non	56	76
NSP/NRP	6	8
Total des volumes	112	159

L'environnement de travail francophone en vigueur chez les Jamésiens ne semble pas être un obstacle majeur pour les travailleurs cri souhaitant occuper un emploi en Jamésie. Seulement 13 répondants ont affirmé qu'un emploi en anglais serait un facteur déterminant pour les inciter à prendre un emploi chez les Jamésiens. À cet effet, comme on peut le voir au tableau 48, on note une plus grande connaissance du français dans les strates d'âge plus jeune et ce sont ces mêmes strates d'âge qui sont les plus enclines à souhaiter occuper un emploi en Jamésie (réf. : section « L'attrait des localités jamésiennes »)

TABIEAU 48 : CONNAISSANCE DU FRANÇAIS CHEZ LES DIFFÉRENTS GROUPES D'ÂGE

Âge	Communiquent en français
15 à 19 ans	32 %
20 à 34 ans	52 %
35 à 44 ans	45 %
45 à 54 ans	40 %
55 à 64 ans	35 %
Total (tous les âges)	43,4 %

Donc, concernant notre deuxième hypothèse, selon les résultats de l'enquête, nous devons l'invalidier. Du sous-groupe des 136 individus qui refuseraient tout de même de travailler dans une localité non autochtone même s'ils jouissaient d'un salaire net simi-

laire ou supérieur, 56 % de ceux-ci (n=76) ne seraient pas sensible aux trois conditions présentées dans l'hypothèse deux. Par contre, notons les faits suivants;

À des conditions financières avantageuses;

- Presque le quart (24 %) des individus réfractaires à travailler dans une localité non autochtone seraient prêts à reconsidérer leur décision si, en soirée, le lieu d'emploi leur permettait de rentrer à leur lieu de résidence actuel (ou à tout le moins conserver leur lieu principal de résidence dans la communauté afin de maintenir leurs avantages fiscaux).
- Si on trouvait un emploi aux conjointes et aux conjoints des travailleurs autochtones, 15 % des individus réfractaires à travailler dans une localité non autochtone accepteraient de quitter les communautés pour s'installer dans les villes et localités jamésiennes.
- L'environnement de travail francophone ne semble pas être un obstacle pour 97 % des répondants à notre sondage.

Hypothèse 3

- Certains niveaux de compétence dans les communautés crie sont surestimés en comparaison au marché du travail provincial.

Une autre de nos hypothèses était que certains niveaux de compétence dans les communautés crie sont surestimés en comparaison au marché du travail provincial et que cette situation jouerait en défaveur de l'installation de travailleurs crie dans les communautés jamésiennes. Il est vrai que le peu de travailleurs hautement scolarisés provoque une surévaluation des compétences individuelles dans les communautés.

Comme on a pu le voir au tableau 26 : *Niveau d'éducation complété des répondants occupant les différentes catégories d'emplois*, de nombreux postes de gestionnaires sont occupés par des personnes étant diplômées des niveaux secondaire et collégial. Néanmoins, nous pensons que cette situation n'est pas la conséquence d'une dévalorisation de l'éducation si on se fie à l'importance de la proportion de jeunes qui obtiennent des diplômes d'études supérieures (réf. : tableau 49).

TABEAU 49 : PLUS HAUT NIVEAU D'ÉDUCATION ATTEINT RÉPARTI PAR GROUPE D'ÂGE

Âge	Élémentaire	Secondaire	Collégial	Universitaire
15 à 19	33 %	7 %	0 %	0 %
Volume	1	6	0	0
20 à 34	0 %	45 %	29 %	28 %
Volume	0	39	8	5
35 à 44	33 %	34 %	29 %	39 %
Volume	1	29	8	7
45 à 54	0 %	12 %	29 %	22 %
Volume	0	10	8	4
55 à 64	33 %	2 %	14 %	11 %
Volume	1	2	4	2
Total des volumes	3	86	28	18

Historiquement, le plus haut niveau d'éducation que l'on pouvait trouver dans les communautés crie était souvent le secondaire. La rareté des travailleurs diplômés faisait en sorte que des personnes moins scolarisées obtenaient des emplois pour lesquels elles n'avaient pas nécessairement les compétences académiques requises. Dans certains cas, ces personnes s'attendent, si on se fie aux domaines d'emplois qui les intéressent, à des emplois qui ne sont pas toujours cohérents selon les standards jamésiens avec leur niveau d'études atteint.

Aujourd'hui, on peut présumer que, dans les communautés crie, lorsqu'un poste de niveau professionnel ou gestionnaire se libère à la suite d'un départ, les finissants collégiaux et universitaires prendront la relève et on devrait voir de plus en plus de gens diplômés à des postes de haut niveau dans les communautés. Mais d'ici là, l'expérience devra peut-être être acquise ailleurs et l'enquête démontre que les jeunes semblent être ouverts à cette possibilité si on se fie à leur intérêt face à la migration (réf. : voir la section « L'attrait des localités jamésiennes »).

Donc, concernant la 3^e hypothèse, si nous en restons avec la présente situation de l'emploi dans les communautés crie, nous validons celle-ci. Par contre, nous croyons que cette conjoncture risque d'évoluer au cours des prochaines années rendant caduque cette hypothèse.

La demande identifiée de main-d'œuvre dans les études antérieures et l'offre de main-d'œuvre des Cris

Une analyse de différentes études réalisées par Emploi-Québec³⁴ pour la région suggère des besoins de main-d'œuvre annuels croissants de plus de 300 travailleurs pour les quatre prochaines années. Ces besoins croissants devront être comblés par une main-d'œuvre qui ne suit pas la même tendance, alors que la population jamésienne est en déclin³⁵. Comme on peut le voir aux tableaux 50 et 51, la demande de main-d'œuvre spécialisée et non spécialisée sera en constante augmentation de 2011 à 2014.

TABEAU 50 : DEMANDE POTENTIELLE DE NOUVEAUX EMPLOIS EN JAMÉSIE (2011-2012), COMPLÉE À PARTIR DES ÉTUDES ANTÉRIEURES D'EMPLOI-QUÉBEC – 1 DE 2

DEMANDE POTENTIELLE DE NOUVEAUX EMPLOIS POUR LA JAMÉSIE						
Bassin d'emploi (A)		2011			2012	
		MO non spécialisée	MO spécialisée ³⁶	Total ³⁷	MO non spécialisée	MO spécialisée
						Total 10
						514
Croissance (note 1) (B= A X 1%)	1%	39	66	104	39	66
						105
						10
Total (C=A + B)		3 891	6 624	10 514	3 929	6 690
						619
Départ à la retraite (note 2) (D=A x 2%)	2%	77	131	208	78	132
						210
Demande (E=B + D)		116	197	312	117	199
						315

³⁴ Emploi-Québec, Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée dans la région du Nord-du-Québec, 2007-2014. / Emploi-Québec, Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec, août 2009. / Emploi-Québec, Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2010-2014, juillet 2010.

³⁵ Emploi-Québec, *Profil socio-économique Nord-du-Québec 3^e édition*, 2009, page 36.

³⁶ La proportion d'emplois spécialisés est de 63 %. Source: Emploi-Québec, Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée dans la région du Nord-du-Québec, 2007-2014, page 7.

³⁷ Source: Emploi-Québec, Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec, août 2009.

TABEAU 51 : DEMANDE POTENTIELLE DE NOUVEAUX EMPLOIS EN JAMÉSIE (2011-2012), COMPLÉE À PARTIR DES ÉTUDES ANTÉRIEURES D'EMPLOI-QUÉBEC – 2 DE 2

DEMANDE POTENTIELLE DE NOUVEAUX EMPLOIS POUR LA JAMÉSIE							
		2013			2014		
Bassin d'emploi (A)	1%	MO non spécialisée	MO spécialisée	Total	MO non spécialisée	MO spécialisée	Total
Croissance ³⁸ (B= A X 1%)		3 929	6 690	10 619	3 969	6 757	10 725
Total (C= A + B)	2%	39	67	106	40	68	107
Départ à la retraite ³⁹ (D=A x 2%)		3 969	6 757	10 725	4 008	6 824	10 833
		79	134	212	79	135	215
<i>Demande (E=B + D)</i>		118	201	319	119	203	322

D'autre part, les Cris représentaient, en 2008, un bassin de main-d'œuvre évalué à 9 245 travailleurs, et croissant à un taux annuel de 2,6 %. Le taux de chômage est actuellement à près de 23 %. Il faudrait créer, sur une période de cinq ans, autour de 700 nouveaux emplois pour maintenir le taux actuel d'emplois dans la population crie. Chez les jeunes de 15 à 24 ans, le taux de chômage est de l'ordre de 42 %, alors que les jeunes attendent leur place sur le marché du travail⁴⁰.

Selon la plus récente étude d'Emploi-Québec sur le vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée dans la région du Nord-du-Québec, les besoins de remplacement des travailleurs liés aux départs à la retraite devraient compter pour les 2/3 des besoins futurs. L'étude identifie les principaux emplois pour lesquels il faudrait trouver du remplacement. Ces résultats sont présentés au tableau 52.

³⁸ La moyenne pondérée des prévisions de départs à la retraite est de 2 %, source: Emploi-Québec, Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée dans la région du Nord-du-Québec, 2007-2014, page 9.

³⁹ Croissance pour la région Nord-du-Québec. Source: Emploi-Québec, Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2010-2014, juillet 2010, page 10.

⁴⁰ Source : Statistical profile from the 2008 Cree Labour Market Survey.

TABLEAU 52 : PRINCIPAUX EMPLOIS À COMBLER SELON L'ADMISSIBILITÉ À LA RETRAITE PRÉVUE (2007-2014)

Principaux emplois à combler selon l'admissibilité à la retraite prévue (2007-2014)				
	Policier			
	Mécanicien d'équipement lourd			
	Enseignant aux niveaux primaire et préscolaire			
	Secrétaire			
	Enseignant au niveau secondaire			
	Infirmier autorisé			
	Mécanicien de chantier et mécanicien industriel			
	Agent d'administration			
	Infirmier auxiliaire			
	Entrepreneur et contremaître en mécanique			
	Électricien industriel			
	Mineur d'extraction / mine souterraine			

Les principaux domaines d'emplois pour lesquels les Cris participant à l'actuelle enquête ont démontré de l'intérêt incluent, dans l'ordre de leurs priorités :

1. La gestion
2. La santé et les services sociaux
3. La construction
4. Les services administratifs et de secrétariat
5. L'éducation
6. La foresterie

En arrimant les principaux emplois à combler dans le Nord-du-Québec et les domaines d'emplois suscitant de l'intérêt chez les répondants de notre enquête, on peut espérer des maillages prometteurs entre les employeurs jamésiens et la main-d'œuvre dans les domaines suivants :

1. La santé et les services sociaux
2. Les services administratifs et de secrétariat
3. L'éducation

Alors que le secteur minier prévoit devoir combler 2 486 emplois dans la région au cours des cinq prochaines années⁴¹, plus d'un répondant sur dix (12 %) identifient le secteur minier comme un domaine d'emploi intéressant (réf. : tableau 39 : Domaines d'emplois d'intérêt pour l'ensemble des répondants, les hommes et les femmes).

⁴¹ Emploi-Québec, Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec, 2010-2020, 2010, page 18.

Plusieurs emplois dans le domaine minier ne nécessitent pas d'études postsecondaires⁴². Ces emplois, souvent bien rémunérés, pourraient intéresser les jeunes qui ne sont attirés par les études supérieures. Le tableau 53 dresse une liste des emplois qui seront les plus en demande au cours des prochaines années.

TABEAU 53 : PRINCIPAUX EMPLOIS EN DEMANDE DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE (2010-2014)⁴³

Le secteur minier devrait devoir combler 2486 postes entre 2010 et 2014 dans la région.	
Les principaux emplois à combler incluent :	
Opérateur de machineries lourdes	
Opérateur de machineries fixes (surface)	
Foreurs au diamant (surface)	
Mécanicien de machineries lourdes	
Mécanicien industriel	
Technicien minier	
Géologue	
Aide-foreur au diamant (surface)	
Journalier	
Opérateur de camions souterrains	

La main-d'œuvre crie est abondante et en besoin de travail. Elle est aussi intéressée par des emplois dont la région aura de forts besoins à combler à court et moyen termes.

Les profils de migrants

De façon générale, cette enquête nous a permis de constater que lorsqu'un répondant est âgé de plus de 45 ans et possède déjà un emploi satisfaisant, il est difficile pour lui d'envisager occuper un emploi en Jamésie.

À l'inverse, les jeunes Cris s'investissent davantage dans des programmes de formation que leurs aînés. Comme on peut le voir au tableau 54, plus le groupe d'âge est jeune, plus ces répondants participent à des activités de formation. Nous notons aussi que les jeunes Cris sont plus intéressés à parler la langue française et sont prêts à envisager occuper éventuellement un emploi en Jamésie.

⁴² Guide des ressources humaines de l'industrie minière à l'intention des communautés autochtones. *Conseil des ressources humaines de l'industrie minière*.

⁴³ Emploi-Québec, Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec, 2010-2020, 2010, page 18.

TABEAU 54 : INSCRITS À UN PROGRAMME D'ÉTUDES DANS LES DERNIERS SIX MOIS

Inscrits à un programme d'études dans les derniers six mois		
Âge	%	Volume
15 à 19 ans	45	78
20 à 34 ans	29	50
35 à 44 ans	15	26
45 à 54 ans	6	11
55 à 64 ans	5	8
Total	100	173

Selon notre enquête, le profil type du répondant qui a démontré un intérêt immédiat et une ouverture à se relocaliser dans une communauté jamésienne ressemblerait à ceci :

- Le travailleur intéressé serait une ou un jeune âgé entre 15 et 35 ans;
- La candidate ou le candidat est sans enfant et réside dans une communauté du *Inland* (Waswanipi = 81 %);
- Elle ou il était récemment, ou est encore, aux études et est présentement dépendant de ses parents ou de son conjoint;
- Le profil type gagne moins de 20 000 \$ et n'a pas de permis de conduire.

Synthèse de l'enquête

Comme il a été mentionné dans la section « Retour sur les hypothèses de base », nous avons invalidé plusieurs hypothèses ayant servi de prémisses à cette enquête.

Nous savons que les travailleurs cris démontrent de l'intérêt à occuper un emploi dans une communauté jamésienne. En effet, 60,2 % des répondants à l'enquête ont affirmé sans hésitation ni restriction qu'ils accepteraient un emploi dans une communauté jamésienne, invalidant ainsi l'hypothèse # 1.

Parmi les répondants qui ont des réserves à occuper un emploi dans une communauté jamésienne, soit 40 % de notre échantillonnage, nous avons cru que certaines conditions propres aux communautés cries seraient un frein à la mobilité de cette main-d'œuvre. Ces conditions étant les avantages fiscaux pour les résidents des communautés cries, l'attachement des Cris à leur communauté et l'usage du français comme langue de travail chez les Jamésiens.

Les résultats de l'enquête suggèrent, en grande partie, le contraire.

Les facteurs fiscaux présentent un frein à la mobilité pour seulement 13 % des répondants (réf. : tableau 46).

La majorité des répondants à l'enquête seraient prêts à quitter leur communauté pour occuper un emploi en Jamésie. Par contre, le maintien du domicile et de la structure familiale permettrait de susciter de l'intérêt pour plusieurs répondants pour qui la mobilité était moins intéressante au départ (réf. : tableau 47).

Chibougamau vient en tête de liste des destinations potentielles des Cris, tant pour travailler que pour étudier. Notons que la proximité de trois communautés crie (Mistissini, Waswanipi et Oujé-Bougoumou) dans un rayon de 130 km est un facteur marquant dans la force d'attraction de Chibougamau.

De plus, la possibilité d'avoir un emploi pour le conjoint dans la même communauté jamésienne sera un incitatif supplémentaire pour attirer certains répondants réfractaires à quitter leur communauté pour occuper un emploi en Jamésie (réf. : tableau 47).

L'environnement de travail francophone en vigueur chez les Jamésiens ne semble pas être un obstacle pour les travailleurs cris souhaitant occuper un emploi en Jamésie. On note une plus grande connaissance du français dans les strates d'âge plus jeune et ce sont ces mêmes strates d'âge qui sont les plus enclines à occuper un emploi en Jamésie.

Seulement 10 % des répondants n'ayant pas accepté l'idée de prendre un emploi en Jamésie seraient tout de même prêts à changer d'opinion si on leur offrait un emploi en anglais.

Ces faits permettent d'invalider l'hypothèse # 2.

Finalement, les résultats de l'étude démontrent, effectivement, que certains niveaux de compétence dans les communautés crie sont surestimés en comparaison au marché du travail provincial.

Cette situation est démontrée par le fait que des nombreux emplois de gestionnaires dans les communautés crie sont occupés par des diplômés de niveaux collégial et secondaire. Dans les communautés jamésiennes, pareils emplois sont occupés par des diplômés universitaires. Nous avons cru que cette situation serait un frein majeur de la migration des Cris vers les communautés jamésiennes.

Par ailleurs, une telle situation risque d'évoluer avec le temps. On peut présumer que, dans les communautés crie, lorsqu'un poste de professionnel ou de gestionnaire se libèrera, les finissants collégiaux et universitaires prendront la relève et on devrait voir de plus en plus de gens diplômés dans les postes de haut niveau dans les communautés crie.

Comme ce sont principalement les jeunes Cris qui veulent venir travailler et étudier dans les communautés jamésiennes (réf. : tableau 31), nous croyons que ceux-ci souhaiteront bâtir leur expérience professionnelle dans les localités jamésiennes ou, du moins, en dehors du Eeyou Istchee.

Ces faits permettent de valider en partie l'hypothèse # 3, notamment pour ce qui est de la surévaluation des compétences chez les Cris, mais ne permet pas d'affirmer avec certitude que cette surévaluation présente un frein à la migration des travailleurs.

Recommandations

L'intégration de ces travailleurs sera un défi, tant pour les employeurs que pour les communautés. À la fin de ce sondage, nous avons recueilli les commentaires des répondants. Beaucoup de ces commentaires sont des pistes concrètes pouvant mener à une meilleure intégration de cette main-d'œuvre. Les commentaires les plus fréquents tournent essentiellement autour des éléments suivants :

- Offrir des emplois valorisants aux Cris (74 mentions)
- Offrir des formations en anglais et à proximité (52 mentions)
- Offrir des logements abordables et de qualité (38 mentions)
- Combattre le racisme et les préjugés envers les Cris (9 mentions)

Il ressort aussi de cette étude que les travailleurs cris ayant un niveau d'éducation plus élevé (collégial et universitaire) auront peu d'intérêt à venir travailler chez les Jamésiens en raison d'une plus grande rétribution salariale relative à leurs compétences dans leurs communautés.

À la lumière de cette enquête, nous croyons que certaines structures pourraient être mises en place pour faciliter l'intégration des travailleurs migrant des communautés cries :

- des cours de francisation en entreprise pour les travailleurs cris;
- une structure de transport collectif entre les communautés du *Inland* et les villes de Chibougamau/Chapais;
- une ressource en intégration des nouveaux arrivants cris dans les villes jamésiennes.

Les conseils de bande que nous avons contactés pour les fins du sondage nous ont exprimé un vif intérêt envers cette enquête. Ces derniers souhaitent lire les résultats de ce sondage. Pour conclure, voici un des commentaires émis le plus souvent par les répondants :

« On espère que ce sondage mènera à des actions concrètes. »

Bibliographie

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines, Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2010-2020, 2010

Cree Human Resources Development, Statistical profile from the 2008 Cree Labour Market Survey, 2009

Emploi-Québec, Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec, août 2009

Emploi-Québec, Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée dans la région du Nord-du-Québec, 2007-2014

Emploi-Québec, Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2010-2014, juillet 2010

Emploi-Québec, Profil socio-économique Nord-du-Québec 3^e édition, 2009

Annexe 1– Distribution des populations cries et jamésiennes par âge⁴⁴

Distribution de la population par âge		
Groupes d'âge	Cris	Jamésien
Total	14 135	14 875
0-4 ans	1 740	875
5-9 ans	1 550	930
10-14 ans	1 525	1 080
15-19 ans	1 280	1 070
20-24 ans	1 165	900
25-29 ans	1 140	905
30-34 ans	1 200	925
35-39 ans	1 020	1 010
40-44 ans	880	1 440
45-49 ans	675	1 570
50-54 ans	530	1 290
55-59 ans	440	975
60-64 ans	335	735
65-69 ans	245	500
70-74 ans	165	365
75-79 ans	120	200
80-84 ans	70	90
85-89 ans	40	30
90-94 ans	10	5
95-99 ans	-	5

⁴⁴ Idem

Distribution de la population par âge	
100 ans et +	-

Annexe 2– Le questionnaire

Centre d'Études Collégiales à Chibougamau

CREE Labour mobility survey

Reference period as of FEBRUARY 15, 2011

QUESTIONNAIRE PRÉLIMINAIRE

FEBRUARY 08, 2011 VERSION

1) What is your gender?

01- ☐ male

02- ☐ female

2) How old are you?

03 _____ years old

3) In which community do you reside?

04 ☐ Waswanipi

05 ☐ Mistissini

06 ☐ Waskaganish

07 ☐ Chisasibi

08 ☐ Ujé-Bougoumou

4) What is your marital status?

09 ☐ Single

- 10 ☐ Married
 11 ☐ Divorced
 12 ☐ Common law
 13 ☐ Separated

5.1) How many dependants under the age of 18 are presently living with you? 14 _____

5.2) How many dependants above the age of 18 are presently living with you? 15 _____

5.3) Is your husband or wife also a dependant? 16 ☐ No
 17 ☐ Yes

5.4) Are you currently a dependant 18 ☐ No
 19 ☐ Yes

6) Which languages do you speak fluently?

- | | | |
|--|------------------------------------|-------------------------------------|
| 20 <input type="checkbox"/> Cree | 21 <input type="checkbox"/> Spoken | 22 <input type="checkbox"/> Written |
| 23 <input type="checkbox"/> English | 24 <input type="checkbox"/> Spoken | 25 <input type="checkbox"/> Written |
| 26 <input type="checkbox"/> French | 27 <input type="checkbox"/> Spoken | 28 <input type="checkbox"/> Written |
| 29 <input type="checkbox"/> other (Specify | 31 <input type="checkbox"/> Spoken | 32 <input type="checkbox"/> Written |
| 30 _____) | | |

7.1) During the last six months, beginning from August 15, 2010 to February 15, 2011 were you enrolled in a school or, training program? 33 ☐ Yes
 34 ☐ No

7.2) To this date, what is the highest level of education you have completed?

35 ☐ None, never attended school

36 ☐ Elementary, (Specified level)_____ (Specified program)37 _____

38 ☐ High school, (Specified level)_____ (Specified program)39 _____

40 ☐ College, (Specified level)_____ (Specified program)41 _____

42 ☐ University, (Specified level)_____ (Specified program)43 _____

8.1) Do you have any other skills, special training or expertise that you would like to mention?

44 ☐ No

45 ☐ Yes, specify 46 _____

8.2) Do you have a « construction safety card » (CSST card)?

47 ☐ Yes

48 ☐ No

8.3) Do you have any “CCQ” card (e.g. carpentry, electrician, plumber, journeyman...)?

49 ☐ No

50 ☐ Yes, specify 51 _____

8.4) Do you have a valid driver's licence?

52 ☐ No

53 ☐ Yes? Which class is it?

54 ☐ 1- Heavy trucks

55 ☐ 2- Bus of more than 24 passengers

56 ☐ 3--Straight-body truck

- 57 ☐ 4A- Emergency vehicle
- 58 ☐ 4B - Minibus or bus arranged for the transport of 24 passengers or fewer at a time
- 59 ☐ 4C – Taxi
- 60 ☐ 5 – Car, Motor-Home, Service vehicle, Tool vehicle
- 61 ☐ 6A - All Motorcycles
- 62 ☐ 6B - Motorcycles with cylinder capacity of 400 cc or less
- 63 ☐ 6C - Motorcycles with cylinder capacity of 125 cc or less
- 64 ☐ 6D - Mopeds and motorized scooters
- 65 ☐ 8- Farm tractor

8.5) To this day, please list the jobs that you have occupied and for how many years you were employed for each:

Name the title of your job

Duration of job experience

66 _____

67 _____

68 _____

69 _____

70 _____

71 _____

72 _____

73 _____

74 _____

75 _____

76 _____

77 _____

9.1) If a job opportunity existed or became available outside your community, would you be willing to relocate to a non-native community?

78 ☐ Yes, please continue with question no 9.4

79 ☐ No, please continue with question no 9.2

9.2) If the job opportunity existed or became available outside your community, with an equal or superior net salary than your current job, would you be willing to move to a non-native community?

80 ☐ Yes, please continue with question no 9.4

81 ☐ No, please continue with question no 9.3

9.3) Would any of the following reasons make you take-up a job in a non-native community?

82 ☐ Yes, if the job is in English, please continue with question no 9.4

83 ☐ Yes, if the job is in Cree, please continue with question no 9.4

84 ☐ Yes, if the job allows me to maintain my residency in my community, please continue with question no 9.4

85 ☐ Yes, if my husband/wife had a job in that community, please continue with question no 9.4

86 ☐ Yes, for another reason (specified: 87 _____), please continue with question no 9.4

88 ☐ No, please continue with question no 11

9.4) Which of the following non-native communities would be your first choice to relocate to for a job? Do you have a second choice?

89 ☐ Chibougamau

90 ☐ Chapais

91 ☐ Lebel-sur-Quévillon

92 ☐ Matagami

93 ☐ Radisson

94 ☐ Villebois, Val-Paradis, Beaucanton

9.5) Which of the following employment domains would you be interested to take-up in a non-native community? (you can pick more than one choice)

95 ☐ Forestry

96 ☐ Mining

97 ☐ Construction

98 ☐ Wholesale and Retail Sale

99 ☐ Transportation and storage

100 ☐ Management

101 ☐ Administrative and secretarial services

102 ☐ Education services

103 ☐ Health care and social service

104 ☐ Hotel, food services and Tourism

105 ☐ Public administration

106 ☐ Other services, please specify 107 _____

10.1) If a training opportunity existed or became available in a non-native community, would you be interested in participating?

108 ☐ Yes, please continue with question no 10.4

109 ☐ No, please continue with question no 10.2

10.2) Would you change your mind, if this same training was provided in a non-native community nearby yours?

110 ☐ Yes, please continue with question no 10.4

111 ☐ No, please continue with question no 10.3

10.3) For which of the following reasons would you be willing to follow a training course in a near-by, non-native community? (you can pick more than one choice)

112 ☐ If the educational training is in English, please continue with question no 10.4

- 113 ☐ If the educational training is in Cree, please continue with question no 10.4
- 114 ☐ If the educational training is of a better quality than what you might get in your community, please continue with question no 10.4
- 115 ☐ If the educational training allows me to maintain my residency in my community, please continue with question no 10.4
- 116 ☐ If affordable and comfortable lodgings for students and their families exist, please continue with question no 10.4
- 117 ☐ If an affordable an abundant cultural and recreational facilities exist, please continue with question no 10.4
- 118 ☐ For another reason (specified: 119 _____), please continue with question no 10.4
- 120 ☐ None, please continue with question no 11

10.4) Which of the following non-native communities would be your first choice to relocate for a training program? Do you have a second choice?

- 121 ☐ Chibougamau
- 122 ☐ Chapais
- 123 ☐ Lebel-sur-Quévillon
- 124 ☐ Matagami
- 125 ☐ Radisson
- 126 ☐ Villebois, Val-Paradis, Beaucanton

10.5) Which one of the following training programs would you be willing to attend?

- 127 ☐ Forestry
- 128 ☐ Mining
- 129 ☐ Construction
- 130 ☐ Environmental technologies
- 131 ☐ Business and management
- 132 ☐ Health care and social service
- 133 ☐ Accommodation and food services
- 134 ☐ Other programs, specified 135 _____

11) Please tell us what is your personal gross income?

- 136 ☐ 0 to 10 000 \$
- 137 ☐ 10 000 to 20 000 \$
- 138 ☐ 20 000 to 30 000 \$
- 139 ☐ 30 000 to 40 000 \$
- 140 ☐ 40 000 to 50 000 \$
- 141 ☐ 50 000 to 60 000 \$
- 142 ☐ 60 000 to 70 000 \$
- 143 ☐ 70 000 to 80 000\$
- 144 ☐ 80 000 to 90 000\$
- 145 ☐ 90 000 \$ and up
- 146 ☐ Refuse to answer

12) Do you have any comments or suggestions regarding this survey

147

Thank you for your collaboration

Annexe 3– Compilation primaire des données du sondage

Centre d'études collégiales à Chibougamau

CREE Labor mobility survey

Reference period as of FEBRUARY 15, 2011

(Confidential when completed)

COMPILATION DES RÉSULTATS PRÉLIMINAIRE

FEBRUARY 08, 2011 VERSION

1) What is your gender?

<input type="checkbox"/> male	245 49%
<input type="checkbox"/> female	255 51%

2) How old are you?

_____ years old	Moy = 34
0 à 19: 91 18,2%	
20 à 29: 99 19,8%	
30 à 39: 136 27,2%	
40 à 49: 98 19,6%	
50 à 59: 62 12,4%	
60 et plus: 14 2,8%	

3) In which community do you reside-in?

<input type="checkbox"/> Waswanipi	100 / 20%
<input type="checkbox"/> Mistissini	100 / 20%
<input type="checkbox"/> Waskaganish	100 / 20%
<input type="checkbox"/> Chisasibi	150 / 30%
<input type="checkbox"/> Oujé-Bougoumou	50 / 10%

4) What is your marital status?

<input type="checkbox"/> Single	217 / 43,4%
<input type="checkbox"/> Married	178 / 35,6%
<input type="checkbox"/> Divorced	20 / 4%
<input type="checkbox"/> Common law	61 / 12,2%
<input type="checkbox"/> Separated	18 / 3,6%
<input type="checkbox"/> Widow	6 / 1,2%

5.1) How many dependants under the age of 18 are presently living with you?

_____ Moy = 1,4 _____

0 214

1 à 2 169

3 et plus 117

5.2) How many dependants above the age of 18 are presently living with you?

_____ Moy = 0,7 _____

0 299

1 à 2 157

3 et plus 44

5.3) Is your husband or wife also a dependant?

<input type="checkbox"/> No	142 / 56,3%
<input type="checkbox"/> Yes	110 / 43,7%

5.4) Are you currently a dependant?

<input type="checkbox"/> No	387 / 74,4%
<input type="checkbox"/> Yes	113 / 22,6 %

6) What languages are you fluent with?

<input type="checkbox"/> Cree 479/95,8%	<input type="checkbox"/> Spoken 479/100%	<input type="checkbox"/> Written 165/34,5%
<input type="checkbox"/> English 500/100%	<input type="checkbox"/> Spoken 500/100%	<input type="checkbox"/> Written 498/99,6
<input type="checkbox"/> French 217/43,4	<input type="checkbox"/> Spoken 216/99,5%	<input type="checkbox"/> Written 144/66,3%

☐ other
Specify _____)

Algonquin 4 / 0,8%

Spanish 3 / 0,6%

Spoken 4/100%

Spoken 3/100%

Written 0

Written 0

Inuit 2 / 0,4%

Spoken 2/100%

Written 0

Micmac 1 / 0,2%

Spoken 1/100%

Written 0

- 7.1) During the last six months, beginning August 15, 2010 and ending February 15, 2011 were you enrolled into a school program, learning facility ?**
- ☐ Yes 173 / 34,6%
- ☐ No 327 / 65,4%

7.2) To this day, what is the highest level of education have you completed?

- ☐ None, never attended school 0
- ☐ Elementary, (Specified level): 6/1,2% Completed : 3/50% Incompleted: 3/50%
- ☐ High school, (Specified level): 299/59,8% Completed: 86/28,8% Incompleted: 213/71,2%
- ☐ College, (Specified level): 151/30,2% Completed: 28/18,5% Incompleted: 123/81,5%
- ☐ University, (Specified level): 44/8,8% Completed: 18/40,9% Incompleted: 26/59,1%
-

- 8.6) Do you have any other skills or special training or expertise that you would like to mention?**
- ☐ No 120 / 24%
- ☐ Yes 380 / 76%
- specify_____

- 8.7) Do you have a « construction safety card » (CSST card)?**
- ☐ Yes 167 / 33,4%
- ☐ No 333 / 66,6%

- 8.8) Do you have any competency card (e.g. carpentry, electrician, plumber, journeyman...)?**
- ☐ No 475 / 95%
- ☐ Yes, 25 / 5%
- specify_____

8.9) Do you have a valid driver's licence?

- ☐ No 223 / 44,6%
- ☐ Yes? 277 / 55,4%
- Which class is it?

- ☐ 1- Heavy trucks 6
- ☐ 2- Bus of more than 24 passengers 7
- ☐ 3--Straight-body truck 8
- ☐ 4A- Emergency vehicle 24
- ☐ 4B - Minibus or bus arranged for the transport of 24 passengers or fewer at a time 19
- ☐ 4C – Taxi 19
- ☐ 5 – Car, Motor-Home, Service vehicle, Tool vehicle 272
- ☐ 6A - All Motorcycles 1
- ☐ 6B - Motorycles with cylinder capacity of 400 cc or less
- ☐ 6C - Motorycles with cylinder capacity of 125 cc or less
- ☐ 6D - Mopeds and motorized scooters
- ☐ 8- Farm tractor

8.10) To this day, please list the jobs you’ve occupied and for how long years you got for each

Expérience d’emploi

Oui	Non
465 (93%)	35 (7%)

Nombre d’emplois (moyenne)

1,9 emploi

Durée totale (moyenne)

8,8 ans

Classification (dernier emploi)

Élémentaire	Intermédiaire	Technique	Professionnel	Gestion	Total
113 (24,3%)	116 (25,0%)	133 (28,6%)	50 (10,8%)	53(11,3%)	465

9.1) If a job opportunity existed or became available outside your community, would you be willing to relocate to a non-native community

- ☐ Yes, please continue with question no 9.4 301 / 60,2%
- ☐ No, please continue with question no 9.2 199 / 39,8%

9.2) If the job opportunity existed or became available outside your community, with an equal or superior net salary than your actual one, would you be willing to move in a non-native community?

- ☐ Yes, please continue with question no 9.4 63 / 31,6%
- ☐ No, please continue with question no 9.3 136 / 68,4%

9.3) Which of the following reasons could make you take-up a job in a non-native community?

- ☐ Yes, if the job is in English, please continue with question no 9.4: 14/8,4%
- ☐ Yes, if the job is in Cree, please continue with question no 9.4: 10/6%
- ☐ Yes, if the job allows me to maintain my residency in my community, please continue with question no 9.4: 33/19,7%
- ☐ Yes, if my husband/wife had a job in that community, please continue with question no 9.4: 23/13,8%
- ☐ Yes, for another reason (specified: _____), please continue with question no 9.4: 10/6%
- ☐ No, please continue with question no 11: 77/46,1%

Total 167

9.4) Which one of the following non-native communities would you willing to move in for a job?

- ☐ Chibougamau : 351/56,8%
- ☐ Chapais : 55/8,9%
- ☐ Lebel-sur-Quévillon : 31/5%
- ☐ Matagami : 67/10,8%
- ☐ Radisson: 81/13,1%
- ☐ Villebois, Val-Paradis, Beaucanton: 33/5,3%

Total: 618

9.5) Which one of the following employment domains would you be interested to take-up in a non-native communities? (5 plus importants – 63% de tous les répondants)

- ☐ Forestry: 77/7,8%
- ☐ Mining: 48/4,9%
- ☐ Construction: 113/11,4%
- ☐ Wholesale (sale clerk): 26/2,6%
- ☐ Transportation and storage: 26/2,6%
- ☐ Management: 138/14%
- ☐ Administrative and secretarial services: 110/11,1%
- ☐ Education services: 100/10,1%
- ☐ Health care and social service: 135/13,7%
- ☐ Hotel and food services: 72/7,3%
- ☐ Public administration: 70/7,1%
- ☐ Other services : 73/7,4%

Total 988

10.1) If a training opportunity existed or became available in a non-native community, would you be interested to join-in?

- ☐ Yes, please continue with question no 10.4 405 / 95,7
- ☐ No, please continue with question no 10.2 18 / 4,3

10.2) Would you change your mind, if this same training was provided in a non-native community nearby yours?

- ☐ Yes, please continue with question no 10.4 8 / 44,4%
- ☐ No, please continue with question no 10.3 10 / 55,6

10.3) Which of the following reasons would you be willing to follow some training in a near-by non-native community?

- ☐ If the educational training is in English, please continue with question no 10.4: 1/ 7,1%
- ☐ If the educational training is in Cree, please continue with question no 10.4: 0
- ☐ If the educational training includes a superior coaching, please continue with question no 10.4: 0
- ☐ If the educational training allows me to maintain my residency in my community, please continue with question no 10.4: 3/21,4%
- ☐ If affordable and comfortable lodgings for students and their families exist, please continue with question no 10.4: 2/14,3%

- ☐ If an affordable an abundant cultural and recreational facilities exist, please continue with question no 10.4: 3/21,4%
- ☐ For another reason (specified: _____), please continue with question no 10.4
- ☐ None, please continue with question no 11: 5/35,7%

10.4) Which one of the following non-native communities would you be willing to relocate for a training?

- ☐ Chibougamau : 362 59%
- ☐ Chapais : 56 9,1%
- ☐ Lebel-sur-Quévillon : 31 5%
- ☐ Matagami : 65 10,6%
- ☐ Radisson: 66 10,7%
- ☐ Villebois, Val-Paradis, Beaucanton: 34 5,5%

10.5) Which one of the following training program would you be willing to attend? (5 plus importants)

- ☐ Forestry: 72 9,2%
- ☐ Mining: 61 7,8%
- ☐ Construction: 102 13%
- ☐ Environmental technologies: 67 8,5%
- ☐ Business and management: 206 26,2%
- ☐ Health care and social service: 139 17,7%
- ☐ Accommodation and food services: 61 7,8%
- ☐ Other programs, specified: 78 9,9%

11) Please tell us what is your personal gross income?

- ☐ 0 to 10 000 \$ 48 / 9,6%
- ☐ 10 000 to 20 000 \$ 16 / 3,2%
- ☐ 20 000 to 30 000 \$ 46 / 9,2%
- ☐ 30 000 to 40 000 \$ 58 / 11,6%
- ☐ 40 000 to 50 000 \$ 66 / 13,2%
- ☐ 50 000 to 60 000 \$ 28 / 5,6%
- ☐ 60 000 to 70 000 \$ 24 / 4,8%
- ☐ 70 000 to 80 000 \$ 8 / 1,6%

- ☐ 80 000 to 90 000 \$ 3 / 0,6%
- ☐ 90 000 \$ and up 7 / 1,4%
- ☐ refuse to answer 196 / 39,2%

12) Do you have any comments or suggestions regarding this survey?

more english programs, housing, integrate programs in the community
travel to outside communities takes true that distract plan responsibilities a home community
fast
participant believes that cree that attain higher education should remain on nature territories to contribute to the nations. They should not relocate to non-native community to gain work experience, however he feels that once the experience 3 gained they should return. feels companies want to employ cree for their visability. They should not feel the cree now stay there. Companies should aim for a transfer of knowledge, rather than aim to keep the cree employee for long term. Should study why cree not working in their own communities.
survey should be adopted to participants who don't have highschool i.e. if financing were available for completing education would you go back to school ? (currently employed)
avec aptement svp
information of the outcare of the survey should be shared = the communities. No money is tue rising that stops. Training opportunities should be accomodating to english language.
french beginner courses accomodation in place language barrier racism
have more trainig near by, racism
to relocate ton a non-rative community tue participant would had to be able to work/study in english or cree
would be interesting to have it near home
one of the man barriers to work in non-rative is having to pay taxes another is the language barrier. Participant now be participating in a trowing program in Chibougamau. Studying in programs close to home = other raines makes it easier to complete the program. Housing crisis forces some cree to move out of their communities. Lach of jobs or rative communities forces some cree to move out of their communities, but lach of education and more experience prevent them from ???? good jobs.
english programs, housing, day care center for childrens
no housing
programs in english, housing, racism
more english courses training, housing available
more english programs

more english programs
make english programs
more english in the communities
more english programs available, housing available
brins programs to the communities, alphabetisation, Language + communication à travailler
programs + training should be met according to the needs of the native
disciplin, education, psychological motivations barners to employment oujé is a new community that people want to be a part of so they now he sitable to leave it
housing available, english programs, programs in the community
more training for youth, english programs
level of education (not recognized as smart people)
more cooperation between the cree school bowd and cree health board to provide. Close to home training to arrow to complete higher education. These is a lak of vanity to english programs in James Bay.
the survey results need to be public to favor integration. These projects should be dare jointy with nau- tives and non natives
more housing, english training programs
lodging, housing
more programms
appartments and housing, english programs
racism, hodging housing, implant more english programs
pré-réquisition des programmes, education à temps partiel, soutien, partenariat
housing availability for education training programms in our communities
part-time classes (evening)
english courses/training, cours en francais(grammaire), housing-lodging
more courses such as cooking, housing-lodginig
more training in the community vocational training, lodging-housing
provide education programs in chibougamau, closer to home
more english courses trainig english adult education for youth
retirement soon
more training programs for youth
bash m. social work should be offered in Chibougamau. Right now people have to move south for the program. There is a need for social workers.

a focus should be given to on-the-job training
the programs offered at the chib cegep are limited wich forces people to move far away from their communities for their education, wich lends to hardships for their families. There should be a nider variety of courses offered the land is getting smaller and smaler.
more english programs, housing lodging
english programs within the community
english programs, more training programs
racism, lodging-appts
there is a lack of training in native communities
English programs, lodging housing, racism
french courses/training in our community
training programs into the community
lodging + housing, training programs into the community
more english programs + training housing lodging
more programmes into the community
housing lodging (racism), more courses, training programmes
lodging + housing(racism), more courses + training programmes, day care serinces
reply to this survey
more english courses, training, housing + lodging
more courses + training programmes in english, housing and lodging
more english/french programmes for native people
bien expliquer
more english courses programmes, good housing, close to services
cree are restricted to lower-paying jobs because of language barriers even though they have the stows for higher level jobs management postions are often firred by non-natives
more training courses(english)
des cours de francais
more programmes
interesting, english raining + workshops, partenariat
support for housing + dayable, partnership, more english programs
more english courses + training programmes, day care services

follow-up on the survey
housing + lodging available day care service
good
more english courses, training programm, aboriginal programms, request for housing + lodging residence
more accomodations available
bring the courses in the community
45 ans bon pour eux
happy to participate help our people
more english courses + training programms, residence ?
more english courses + training programms, residence?
more english courses + training programms, residence?
more english courses + training programms, residence?
more english courses + training programms, lodging housing
more courses + training programms available for wefare recipients housing + lodging, residence?
more english courses + training programms
english courses + training programms
english courses P.S.
very fast + quick
more french courses training programms (with cree language)
hurry
housing + lodging (residence?)
more english courses + training programms in Chibougamau
more english courses + training programms, housing + lodging (residence)
housing + lodging, more english courses + training programms
housing + lodging (residence?)
housing + lodging(residence?),, day care available
just work
not ification before courses, start accomodation for housing + lodging, day care services, more english courses training programms, a need for qualified educators
fast + quick
particpant would like to get his bachilor degree

survey, vocational, no education
good service
on line, email address, results of questionnaire
more english courses + training programmes
when training comes
very good
auto body sculpting courses
good to have more english courses + programmes
day care programmes english, good survey
good thing
c'est bon
more training programmes housing-lodging
more english courses + training programmes
housing + lodging(residence?), day care
relocate if housing available + flee
english programmes
housing lodging (residence?)
more english courses + training programmes
courses environment + forestry
bring training programmes + courses into native-community
french emerson courses
more english training programmes + courses
more training programmes possibility of (shifts) ex : 2 weeks on / 1 week off
registered to attend university of val d'Or
to go back to school it is difficult for adults who have not completed high school + who have bills to pay. Have to travel long distances to receive training (class 3 drivers licence)
training has been given but employers don't give the jobs to Cree, train the young people
need more choices for training locations
social elementary school teachers need improvements in french spoken, french programs offered to help Cree youth because involved in environmental, impact assessments, should offer programs in english
Cree courses in environment should be offered

more english courses + training programms
more training programms in english
more training programms in english
more english training programms
more english + french training programms + courses
racism
am cool (daisy)
does not want to work in non- native communities because of high levels of racism
province does everything in their language + it is a forces of discrimination, most of us were educated in Ontario
wining to work at say thing that is available
make it happen
make it happen
consider giving training in the communities. Many peaple have families in the communities + it is diffi- cult to have to leave their communities for training, it leads to a high drap-out rate
hope fully thes courses to training programms will take effect
more english courses + training programms
supervisor ? Helping the student the wheabouts
more english courses + training pro
more training programms
good
waiting for son to finish school before writing to move outside community would prefer position taht helps cree communities. There is a need for skiwed cree to return to their communities for work. Work + vacation cycles are strerious for non-locals + the communities that work in cree communities. We need to begin informing youth about what education/experience, they need to fix the jobs in cree communities. some years ago there was a plan to in house higher education. this is a potential remody for education barners, there is a shortage of nurses in the region, clerical staff are essential for the operating of the de- partements.
good make these courses + training programms available PS
people are revotant to enterring some industries beacause they are not in lign cree culter
make it happen
wishing you will be starting these courses and training programms
make the courses + training programms

fun, more questions, make it happen courses + training programmes
make it happen
many people work in th hydro that should be included in the study
make it happen
make it happen
make it happen, courses + training programmes in the community
more variety of cities housing
more local training (native in communities), more technical courses in english
bill 101 for english, people who higher should be more partisan than they are especially locally too much authority is given to too few people
will only relocate if there was a really good opportunity. Is happy where he is.
make it happen, good for everyone
not many training courses in trades, mainly electrcal, they have tried to get it going in community but not working, it has opportunity to take electrical training in community would take it
if computer course affered in Radisson, participant montant take it
depends on family matters
glad I did the survey, hopefully courses + training programmes
make it happen, help our people to pursue their dreams
not enough labour in the community
in community they don't pay their benefits for having CCQ card, wants training to upgrade skills need training to upgrade with technological advancements, people are paid less then deserve in the communi- ties, Big trucks are computerize so the mechanics need to be trained how to service the trucks or the job goes outside the community
courses + training programmes make it happen
more courses + training programmes in english asst french
it's an opprtunity not enough in the community more courses + training programmes
provide courses training programmes on CCQ domains (improve)
hopefully the courses + training programmes will take place
helpful
gold corp seem to be discriminative in highering polices must jobs offered to first nations are lover-level, non management, cree that don't meet all the creteria for a job should be given training for the training they need for better jobs
would be nice for you to keep your promises and make it happen

make it happen
make it happen, have courses + training programmes into the community
hopefully the courses + training programmes will take place

Thank you for your collaboration

Sur le CD-ROM; fichiers des croisements des données, fichiers de la base de données en format EXCEL