

Les femmes autochtones et l'emploi : défis et enjeux des programmes d'employabilité au Québec

par

Carole Lévesque

Nadine Trudeau

Joséphine Bacon

Christiane Montpetit

Marie-Anne Cheezo

Manon Lamontagne

Christine Sioui Wawanoloath

LE PARTENARIAT MIKIMON
Association des femmes autochtones du Québec
INRS-Culture et Société

La recherche et la production de cette étude ont été financées par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada. Ce document exprime les points de vue des auteures et ne reflète pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada ou du gouvernement du Canada.

Mai 2001

Condition féminine Canada se fait un devoir de veiller à ce que toutes les recherches menées grâce au Fonds de recherche en matière de politiques adhèrent à des principes méthodologiques, déontologiques et professionnels de haut niveau.

Chaque rapport de recherche est examiné par des spécialistes du domaine visé à qui on demande, sous le couvert de l'anonymat, de formuler des commentaires sur les aspects suivants :

- l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité de l'information présentée;
- la mesure dans laquelle la méthodologie et les données recueillies appuient l'analyse et les recommandations;
- l'originalité du document par rapport au corpus existant sur le sujet et son utilité pour les organisations oeuvrant pour la promotion de l'égalité, les groupes de défense des droits, les décisionnaires, les chercheuses ou chercheurs et d'autres publics cibles.

Condition féminine Canada remercie toutes les personnes qui participent à ce processus de révision par les pairs.

Données de catalogage avant publication (Canada)

Les femmes autochtones et l'emploi [fichier d'ordinateur] : défis et enjeux des programmes d'employabilité au Québec

Publié aussi en anglais sous le titre : Aboriginal Women and Jobs: Challenges and Issues for Employability Programs in Quebec

Comprend des références bibliographiques.

Publié aussi en version imprimée.

Mode d'accès : WWW site de Condition féminine Canada.

ISBN 0-662-65488-9 [version imprimée]

N^o de cat. SW21-75/2001 [version imprimée]

1. Femmes autochtones — Travail — Québec (Province).
 2. Femmes autochtones, Services aux — Québec (Province).
 3. Emploi — Politique gouvernementale — Québec (Province).
- I. Lévesque, Carole, 1950 - .
 - II. Canada. Condition féminine Canada.

E98.W8F45 2001 331.4 C2001-980159-9

Gestion du projet : Vesna Radulovic, Condition féminine Canada

Coordination de l'édition : Mary Trafford, Condition féminine Canada

Révision et mise en page : PMF Services de rédaction inc. / PMF Editorial Services Inc.

Traduction : Exelanglais

Lecture comparative : William Hart

Coordination de la traduction : Monique Lefebvre, Status of Women Canada

Contrôle de la qualité de la traduction : Eileen Reardon

Pour d'autres renseignements, veuillez communiquer avec la :

Direction de la recherche

Condition féminine Canada

123, rue Slater, 10^e étage

Ottawa (Ontario) K1P 1H9

Téléphone : (613) 995-7835

Télécopieur : (613) 957-3359

ATME : (613) 996-1322

Courriel : research@swc-cfc.gc.ca

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	iii
LISTE DES ACRONYMES	vi
PRÉFACE.....	vii
QUELQUES MOTS À PROPOS DU PARTENARIAT MIKIMON	viii
REMERCIEMENTS	ix
SOMMAIRE.....	x
INTRODUCTION	1
Mandat et objectifs	1
Questions de recherche	1
Aspects méthodologiques	3
Organisation du rapport et présentation des résultats.....	8
1 : PORTRAITS DE FEMMES.....	10
La population autochtone du Québec : repères démographiques et socio-économiques	10
Un portrait documentaire de la scolarisation et de l'emploi chez les femmes autochtones	15
Les femmes autochtones de Montréal : profil de la clientèle des programmes	23
Les femmes autochtones en région : profil de la clientèle des programmes	33
Le profil des clientèles en perspective.....	42
Faits saillants et synthèse du chapitre.....	47
2 : UTILISATION ET EFFICACITÉ DES PROGRAMMES	52
Éléments d'information sur les programmes	52
La participation aux programmes d'employabilité	57
Le discours des informatrices sur les programmes	62
Le discours des personnes-ressources sur les programmes	73
Des programmes adaptés à la clientèle autochtone?	78
Faits saillants et synthèse du chapitre.....	84
CONCLUSION.....	89
Les clientèles.....	89
Le fonctionnement et la portée des programmes	90
La problématique des programmes adaptés à la clientèle autochtone.....	91
Retour sur les objectifs	93

RECOMMANDATIONS	94
Acquisition de connaissances.....	94
Information, formation et sensibilisation.....	94
Expérimentation	95
 BIBLIOGRAPHIE	 96
 ANNEXE 1 : CARTE DE LOCALISATION DES COMMUNAUTÉS ET DES PREMIÈRES NATIONS AUTOCHTONES AU QUÉBEC.....	 102
 ANNEXE 2 : LISTES DES INFORMATRICES ET DES PERSONNES-RESSOURCES.....	 103
 ANNEXE 3 : DESCRIPTION DES PROGRAMMES.....	 107
 NOTES	 114

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Distribution des informatrices de Montréal et en région selon l'âge	5
Tableau 2 : Distribution des informatrices de Montréal et en région selon la langue de l'entrevue	6
Tableau 3 : Distribution de l'échantillon des personnes-ressources selon le sexe, l'origine et l'employeur	6
Tableau 4 : Liste des thèmes et sous-thèmes de la grille d'entrevue	7
Tableau 5 : Population autochtone du Québec en 1998	11
Tableau 6 : Obstacles à l'emploi signalés par les personnes s'identifiant comme Autochtones (15 ans et plus) selon la région et le sexe (%).....	21
Tableau 7 : Distribution de l'échantillon des informatrices du milieu urbain selon l'âge.....	25
Tableau 8 : Distribution de l'échantillon des informatrices du milieu urbain selon l'appartenance.....	25
Tableau 9 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge, l'état civil et le nombre d'enfants	26
Tableau 10 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la langue maternelle	27
Tableau 11 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la langue maternelle	27
Tableau 12 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la langue de travail.....	28
Tableau 13 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la scolarité	29
Tableau 14 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la scolarité	29
Tableau 15 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon la langue maternelle et la scolarité	30

Tableau 16 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et l'occupation au moment de l'entrevue	30
Tableau 17 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et l'occupation au moment de l'entrevue	31
Tableau 18: Distribution des personnes en emploi (milieu urbain) selon l'âge et la catégorie d'employeur.....	31
Tableau 19 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et le revenu annuel personnel	32
Tableau 20 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon la source principale de revenu et le revenu annuel personnel	32
Tableau 21 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon la scolarité et le revenu annuel personnel	33
Tableau 22 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge.....	34
Tableau 23 : Distribution de l'échantillon en région selon la provenance	35
Tableau 24 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et le nombre d'enfants	35
Tableau 25 : Distribution de l'échantillon en région selon la provenance, le nombre d'enfants et l'état civil	36
Tableau 26 : Distribution de l'échantillon en région selon la provenance et la langue maternelle	36
Tableau 27 : Distribution de l'échantillon en région selon la provenance et la langue de travail	37
Tableau 28 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la scolarité	38
Tableau 29 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et l'occupation au moment de l'entrevue	39
Tableau 30 : Distribution de l'échantillon en région selon la provenance et le type d'emploi	39
Tableau 31 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la catégorie d'employeur.....	40

Tableau 32 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et le revenu annuel personnel	41
Tableau 33 : Distribution de l'échantillon en région selon la source principale de revenu et le revenu annuel personnel	41
Tableau 34 : Distribution de l'échantillon en région selon la scolarité et le revenu annuel personnel	42
Tableau 35 : Les programmes d'employabilité : nature et classification	54
Tableau 36 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus)	57
Tableau 37 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus)	58
Tableau 38 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la participation à des programmes d'emploi et d'accès à l'emploi (étudiant, jeunesse, réinsertion à l'emploi, intégration à l'emploi)	59
Tableau 39 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la participation à des programmes de formation (incluant le rattrapage scolaire, la formation professionnelle et la formation jeunesse)	59
Tableau 40 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus)	60
Tableau 41 : Distribution de l'échantillon en région selon l'appartenance et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus)	60
Tableau 42 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la participation à des programmes d'emploi et d'accès à l'emploi (étudiant, jeunesse, réinsertion à l'emploi, intégration à l'emploi)	61
Tableau 43 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la participation à des programmes de formation (incluant le rattrapage scolaire, la formation professionnelle et la formation jeunesse)	61

LISTE DES ACRONYMES

AFAQ	Association des femmes autochtones du Québec
AMAM	Association de la main-d'oeuvre autochtone de Montréal
APNQL	Assemblée des Premières nations du Québec et du Labrador
APTE	Actions positives pour le travail et l'emploi
CAGL	Commission autochtone de gestion locale
CDRHPNQ	Commission sur le développement des ressources humaines des Premières nations du Québec
CLPN	Commission locale des Premières nations
CPRA	Commission royale sur les peuples autochtones
CSSSPNQL	Commission de la santé et des services sociaux des Premières nations du Québec et du Labrador
DEFAC	Développement économique pour les femmes autochtones canadiennes
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
EAC	Entreprise autochtone Canada
EXTRA	Programme Expérience de travail
IEAMU	Initiative d'emploi pour les Autochtones en milieu urbain
INRS	Institut national de la recherche scientifique
IPAMT	Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail
MAINC	Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
MASC	Ministère des Approvisionnements et Services du Canada
MEIC	Ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada
MEQ	Ministère de l'Éducation du Québec
MSRQ	Ministère de la Sécurité du revenu du Québec
MTPSC	Ministère des Travaux publics et des Services du Canada
PAIE	Programme d'aide à l'intégration en emploi
RAAQ	Répertoire d'affaires autochtones du Québec
RACQ	Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec

PRÉFACE

Une bonne politique gouvernementale est fonction d'une bonne recherche en matière de politiques. C'est pour cette raison que Condition féminine Canada a établi le Fonds de recherche en matière de politiques en 1996. Il appuie la recherche indépendante en matière de politiques sur des enjeux liés au programme gouvernemental qui doivent faire l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. L'objectif visé est de favoriser le débat sur les enjeux liés à l'égalité des sexes et de permettre aux personnes, groupes, stratégestes et analystes de politiques de participer plus efficacement à l'élaboration des politiques.

La recherche peut porter sur des enjeux nouveaux et à long terme, ou sur des questions urgentes et à court terme dont l'incidence sur chacun des sexes requiert une analyse. Le financement est accordé au moyen d'un processus d'appel de propositions ouvert et en régime de concurrence. Un comité externe, non gouvernemental, joue un rôle de premier plan dans la détermination des priorités de la recherche, le choix des propositions financées et l'évaluation du rapport final.

Le présent document fait suite à un appel de propositions lancé en avril 1997 en vue d'examiner les aspects propres à chacun des sexes des liens entre l'évolution du rôle de l'État et la nature changeante du travail rémunéré et non rémunéré des femmes et leur vulnérabilité à la pauvreté. Des chercheuses et des chercheurs ont été invités à déterminer les lacunes des politiques et les nouvelles questions ou tendances en matière de politiques, à proposer des cadres en vue d'évaluer, d'analyser et de critiquer les politiques actuelles et à proposer des solutions de rechange pragmatiques aux politiques actuelles ou encore de nouvelles possibilités d'action.

Sept projets de recherche ont été financés par Condition féminine Canada sur ce sujet. Ils examinent la législation canadienne qui régit les femmes qui travaillent à la maison contre rémunération, le travail et les femmes autochtones, les gains sociaux par rapport aux gains économiques associés à l'économie sociale, les femmes dans l'industrie du vêtement, les politiques touchant les personnes handicapées, la restructuration et la concurrence sur le plan de la réglementation dans l'industrie des centres d'appel et les liens entre le travail non rémunéré et les politiques macroéconomiques. Une liste complète des projets de recherche se trouve à la fin du présent rapport.

Nous remercions les chercheuses et les chercheurs de leur apport au débat sur les politiques gouvernementales.

QUELQUES MOTS À PROPOS DU PARTENARIAT MIKIMON

Le Partenariat Mikimon réunit l'Association des femmes autochtones du Québec (AFAQ) et l'Institut national de la recherche scientifique-Culture et Société (INRS). Il a été formé dans le but de préciser les défis et les enjeux du marché de l'emploi pour les femmes autochtones et de proposer des solutions à cet égard. Le Partenariat bénéficie des efforts, des expériences et des préoccupations d'intervenantes, de personnes-ressources et de chercheuses en plus de consulter directement les femmes autochtones, qu'elles soient ou non sur le marché du travail.

Depuis 1974, l'AFAQ milite en faveur de l'égalité juridique, politique, sociale et économique des femmes. Elle se consacre également à la promotion des femmes autochtones sur la scène publique, à la promotion de la non-violence et à l'amélioration des conditions de vie des Autochtones en général. Au fil des ans, elle s'est dotée d'une structure de fonctionnement efficace et décentralisée et compte plus de 3 000 membres issues des 11 Premières nations du Québec.

L'INRS-Culture et Société, un des neuf centres de recherche de l'INRS, est un organisme universitaire affilié à l'Université du Québec. En 1996, l'INRS-Culture et Société a créé un volet d'études exclusivement consacré aux questions autochtones et au sein duquel la recherche collaborative et participative avec les populations et organisations autochtones constitue une priorité.

Joséphine Bacon, assistante de recherche
Marie-Anne Cheezo, assistante de recherche
Manon Lamontagne, agente de liaison
Carole Lévesque, directrice de recherche
Christiane Montpetit, assistante de recherche
Christine Sioui Wawanoloath, chargée de projet
Nadine Trudeau, assistante de recherche

REMERCIEMENTS

L'équipe du Partenariat Mikimon remercie M^{me} Jackie Kistabish, présidente de l'AFAQ de 1994 à 1998, de même que la présidente en poste, M^{me} Michèle Audette, de leur soutien continu. L'appui et les encouragements de M^{me} Simone St-Germain, directrice générale de l'AFAQ, doivent également être soulignés.

L'équipe remercie de tout coeur les femmes qui ont donné de leur temps au moment des entrevues, que ce soit à Montréal ou en région; elles ont partagé avec l'équipe leurs expériences et leurs aspirations.

L'équipe remercie de leur gentillesse et de leur disponibilité les personnes-ressources des différentes organisations autochtones de même que celles oeuvrant au sein du gouvernement qui ont accepté de lui transmettre une foule de renseignements sur les programmes d'employabilité et sur la gestion de ces programmes.

L'équipe tient aussi à remercier toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont facilité le déroulement de cette recherche et ont ainsi contribué à son aboutissement.

Enfin, l'équipe du Partenariat est redevable à Condition féminine Canada, et plus spécialement au personnel de la Direction de la recherche, de son aide financière, son intérêt et son soutien, essentiels à la réalisation d'une telle étude.

SOMMAIRE

Le présent rapport rend compte des résultats d'une étude menée par le Partenariat Mikimon pour le compte de Condition féminine Canada entre octobre 1997 et mars 1999. Il consiste en une première évaluation de l'utilisation et de l'efficacité, parmi la population féminine autochtone de la province de Québec, des programmes en matière d'emploi, d'accès à l'emploi et de formation. L'étude a visé, dans un premier échantillon, des femmes autochtones résidant à Montréal et, dans un second échantillon, des femmes issues de trois communautés autochtones établies en région.

Trois objectifs précis sont à l'origine de l'enquête. Tous ont été atteints, d'abord en privilégiant la mise au jour d'une information nouvelle sur de nombreuses problématiques liées au dossier de l'employabilité, ensuite en laissant la parole aux femmes concernées.

Le premier de ces objectifs visait à décrire la situation des femmes autochtones par rapport à l'emploi, et notamment aux programmes d'employabilité; il a conduit à une caractérisation détaillée des clientèles qui participent aux divers programmes en place et à un renouvellement de l'intérêt que suscitent les trajectoires de vie ainsi que le cheminement scolaire et professionnel de ces femmes.

Le deuxième objectif a entraîné la définition des besoins particuliers des femmes autochtones en matière de formation et d'emploi. Ces besoins sont nombreux et de plusieurs ordres; les programmes les satisfont parfois de manière ponctuelle, en permettant l'obtention d'un salaire ou d'un emploi et en favorisant le rattrapage scolaire. Cependant, la structure même des programmes et le fait qu'ils soient relativement courts et qu'ils conduisent rarement à l'apprentissage d'un métier véritable contribuent d'une certaine manière à exacerber la précarité qui marque déjà tous les aspects de la vie des informatrices.

Enfin, le troisième et dernier objectif de l'étude était de dégager des pistes d'analyse et de réflexion afin d'étayer le dossier de l'employabilité chez les femmes autochtones. L'intérêt porté aux trajectoires des femmes, la perspective de repenser la dynamique communauté/hors communauté, les difficultés réelles qu'éprouvent les femmes à fonctionner dans un univers non autochtone, leur besoin exprimé d'encadrement de même que la nécessité de reformuler la problématique des programmes adaptés sont autant de nouvelles pistes, peu documentées jusqu'à présent dans la littérature, mais dont la pertinence sociale est incontestable.

L'information mise au jour a notamment révélé que les programmes d'employabilité satisfont divers besoins de la clientèle féminine autochtone de Montréal et en région, dont celui de gagner sa vie, celui de disposer d'un revenu suffisant pour couvrir les frais relatifs à la vie quotidienne, celui de participer à des activités communautaires, dans le contexte des programmes de formation dispensés dans les communautés et, enfin, celui de se retrouver entre Autochtones, que ce soit en ville ou en région.

L'étude a également révélé qu'une très forte proportion (plus de 80 p. 100) des formations que suivaient les informatrices de Montréal au moment des entrevues, de même que des emplois qu'elles occupaient, relevait d'organisations autochtones. On peut sans doute discuter de ce résultat et l'imputer directement à la manière dont les informatrices ont été sélectionnées, mais il n'empêche qu'on peut aussi y voir l'amorce d'un marché de l'emploi autochtone au coeur de Montréal. Comme la population autochtone augmente et que les services se multiplient, il n'est pas surprenant que de nouveaux emplois soient créés et qu'ils attirent, logiquement, une partie des Autochtones en quête d'emploi. Il s'agit véritablement d'une nouvelle tendance puisque l'existence même de ces organisations est récente et qu'il y a tout lieu de croire que leur nombre augmentera au cours des prochaines années.

Le dernier point sur lequel il importe d'attirer l'attention est celui des programmes adaptés spécialement à la clientèle autochtone. Dans la littérature, et notamment dans le rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA, 1996), le besoin d'élaborer des programmes spécifiques pour les Autochtones est maintes fois mentionné. Cependant, l'information manque quant à la structure, au contenu et aux orientations éventuelles de ces programmes.

Du point de vue des informatrices, ce type de programme regroupe uniquement des Autochtones, ce qui évite, par rapport à la population non autochtone, autant les comparaisons fondées sur les dossiers scolaires que des confrontations qui peuvent être sources de discrimination. Les programmes de formation adaptés ne sont toutefois pas sans comporter des difficultés, dont la plus préoccupante est l'assouplissement des critères d'admission afin d'ouvrir les programmes à une clientèle certes intéressée, mais qui ne possède pas les bases scolaires généralement exigées. En conséquence, les diplômes obtenus ne permettent souvent de travailler qu'en milieu autochtone. Ces formations ne favorisent donc pas une intégration réelle au marché du travail; en revanche, elles favorisent sans aucun doute l'intégration communautaire.

Le présent rapport se termine par une série de recommandations découlant de préoccupations diverses selon qu'elles concernent l'acquisition de connaissances, la diffusion de ces connaissances ou la mise en oeuvre de programmes pilotes d'employabilité. Comme c'est de la concertation et de l'échange qu'émergeront les solutions les plus efficaces, ces recommandations s'adressent à toutes les parties prenantes au dossier : fonctionnaires, Autochtones, chercheuses et chercheurs, intervenantes et intervenants.

INTRODUCTION

Mandat et objectifs

Le présent rapport rend compte des résultats d'une étude effectuée par le Partenariat Mikimon pour le compte de Condition féminine Canada entre octobre 1997 et mars 1999 et qui visait, essentiellement, à fournir une première évaluation de l'utilisation et de l'efficacité, parmi la population féminine autochtone¹ de la province de Québec, des programmes en matière d'emploi et d'accès à l'emploi. Elle a été menée auprès d'un premier échantillon de femmes autochtones résidant à Montréal et d'un second échantillon de femmes provenant de trois communautés autochtones établies en région.

L'étude visait trois grands collectifs objectifs :

- préciser les données de la situation des femmes autochtones par rapport à l'emploi, et notamment aux programmes d'employabilité²;
- cerner les besoins particuliers des femmes autochtones en matière de formation et d'emploi;
- dégager des pistes d'analyse et de réflexion en vue d'étayer le dossier de l'employabilité chez les femmes autochtones.

L'atteinte de ces objectifs a nécessité la mise en oeuvre de nombreuses activités de recherche, dont les suivantes :

- la réalisation de plusieurs séries d'entrevues semi-dirigées;
- un examen de la littérature;
- la recension des programmes et l'évaluation de leur contenu;
- une évaluation du taux d'utilisation des programmes visés;
- une appréciation des difficultés auxquelles les femmes sont confrontées selon qu'elles résident à Montréal ou en région;
- une appréciation des facteurs qui contribuent au succès des programmes;
- une caractérisation de diverses expériences d'emploi et de chômage vécues à Montréal et en région;
- une description des besoins et des attentes des femmes en ce qui a trait au monde du travail.

Questions de recherche

Jusqu'à présent, très peu d'études ont abordé la question de l'employabilité en milieu autochtone et encore moins celle de la population féminine. Pourtant, l'intégration au marché du travail est une préoccupation que manifestent constamment les leaders

autochtones et un objectif que partagent à la fois les instances gouvernementales et les organisations et associations autochtones de tout le pays.

La croissance rapide de la population autochtone (qui augmente deux fois plus rapidement que l'ensemble de la population canadienne) alliée à sa jeunesse (56 p. 100 de la population autochtone ont moins de 24 ans, comparativement à 35 p. 100 de la population canadienne) exercent une pression considérable sur le marché de l'emploi. On estime en effet que quelque 80 000 emplois sont d'ores et déjà nécessaires pour combler la demande actuelle et qu'environ 15 000 emplois supplémentaires devront être créés chaque année pour absorber l'entrée sur le marché du travail des jeunes travailleurs et des jeunes travailleuses autochtones. D'ici à 2015, la proportion de la population autochtone des réserves en âge de travailler se chiffrera à 62 p. 100; elle dépassait à peine 53 p. 100 en 1996 (CRPA, 1996).

La pénurie d'emplois et son corollaire, un taux de chômage élevé (de l'ordre de 50 p. 100 dans certaines communautés), constituent sans aucun doute d'importants obstacles à une amélioration de l'employabilité des Autochtones, et plus particulièrement des femmes autochtones; toutefois, d'autres facteurs doivent aussi être invoqués (CRPA, 1996; MSRQ, 1995; Statistique Canada, 1993) : une structure de l'emploi déséquilibrée au niveau des communautés; un faible niveau de scolarisation; un manque d'information au sujet des emplois disponibles; des programmes de formation non adaptés; des difficultés avec les services de main-d'oeuvre; une pénurie de services de garde; des comportements discriminatoires.

Qui plus est, depuis le milieu des années 1990, on assiste à une mutation du rôle de l'État qui se manifeste, entre autres, par des compressions budgétaires et par une réduction des emplois dans les services publics. Plusieurs études ont déjà révélé que ces mesures accentuent la précarisation des conditions de travail des femmes (emploi de courte durée, emploi à temps partiel, faibles salaires, heures irrégulières), contribuent directement à leur appauvrissement et, par ricochet, à celui des enfants et des personnes qui sont à leur charge.

Les femmes autochtones qui vivent en ville, que ce soit à Montréal, Québec, Hull, Val-d'Or ou Sept-Îles, déjà affectées par la rareté des emplois, doivent ainsi composer avec les coupures de postes et la disparition graduelle de divers métiers (caissières, commis, secrétaires, etc.) dans le secteur des services. Les emplois disponibles étant de moins en moins nombreux, le chômage croît, les demandes d'aide se multiplient et la pauvreté augmente. Bien que cette situation soit aussi vécue par bon nombre de leurs consoeurs québécoises, les femmes autochtones sont souvent aussi confrontées à une gamme de difficultés supplémentaires. Ainsi, elles sont souvent la cible de discrimination et de mépris à cause de leur apparence ou de leur difficulté à s'exprimer en français ou en anglais. De surcroît, une forte proportion d'entre elles se retrouve en ville après avoir fui un univers de violence et d'abus de tous genres; or, dans la plupart des cas, leur présence en ville est synonyme d'isolement et de manque flagrant de ressources de tous ordres.

Dans les communautés, la mutation du rôle de l'État colore autrement le monde du travail déjà complexe. En effet, la nouvelle donne en matière d'emploi est surtout liée au fait que le gouvernement transfère actuellement l'administration et la gestion des services aux conseils

de bande et, dans certains cas, à des organisations autochtones locales ou régionales. Ce ne sont pas tant les emplois actuels qui sont coupés que le secteur des services, qui devient de plus en plus saturé, si bien que les femmes (comme les hommes d'ailleurs) doivent créer leurs propres emplois. Cependant, à cet égard, les femmes sont limitées à plusieurs titres : les services de garde dans les communautés sont peu organisés, voire inexistants; elles assument souvent l'entière responsabilité des travaux domestiques; elles ont en moyenne deux fois plus d'enfants que les femmes non autochtones; les mères adolescentes sont au moins cinq fois plus nombreuses en milieu autochtone qu'au sein de la population québécoise; les femmes et les enfants sont les premières victimes de la violence qui sévit dans toutes les communautés.

De nombreuses questions découlent de ces circonstances :

- Les programmes d'employabilité sont-ils encore efficaces?
- À quels besoins répondent-ils?
- Ces besoins sont-ils ceux des femmes autochtones?
- Permettent-ils de soutenir, d'orienter, voire de réorienter, les clientèles directement affectées par la pénurie chronique d'emplois et les changements en cours?
- Constituent-ils un tremplin favorisant l'intégration au marché du travail ou, au contraire, contribuent-ils à la création d'un nouveau type de clientèle, celle qui circule d'un programme à l'autre?
- Des programmes mieux adaptés aux réalités autochtones pourraient-ils accélérer l'accès au monde du travail?
- De tels programmes donneraient-ils de meilleurs résultats?

L'équipe du Partenariat Mikimon s'est penchée sur ces questions dans la perspective des femmes autochtones qui sont justement confrontées quotidiennement à ces obstacles, autant celles qui vivent à Montréal que celles qui habitent des communautés établies en région.

Au cours d'entretiens semi-dirigés, ces femmes ont parlé de leurs expériences de travail, de leur parcours scolaire, de leur cheminement sur le marché du travail et de leur participation à des programmes d'accès à l'emploi ou à des programmes de formation. Leurs propos, de même que les données sociographiques qu'elles ont fournies, ont été soigneusement consignés, compilés et analysés. Plus d'une vingtaine de personnes-ressources (agentes et agents de main-d'oeuvre ou membres du personnel scolaire) ont aussi été consultées en personne au fil de l'enquête.

Aspects méthodologiques

Cette étude du Partenariat Mikimon se fonde sur des données qualitatives, quantitatives et documentaires. Les données qualitatives sont issues de 93 entrevues semi-dirigées qui ont été regroupées à l'intérieur de trois échantillons distincts. Une première partie de l'enquête s'est

déroulée à Montréal alors qu'une seconde partie s'est déroulée en région, dans trois communautés autochtones (une communauté montagnaise-innue et deux communautés algonquines) et dans des villes environnantes de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Côte-Nord. Les données quantitatives découlent de l'information sociographique qui a aussi été recueillie lors des entretiens. Ces renseignements ont été systématiquement compilés sur des feuillets d'enregistrement spécialement conçus pour la circonstance. Les données documentaires ont été répertoriées au terme d'un examen de la littérature récente portant de manière générale sur l'emploi et l'employabilité de la population autochtone du Canada et du Québec.

Constitution des échantillons

Repérage des informatrices

À Montréal, la prise de contact avec les informatrices éventuelles a constitué en soi une longue et fastidieuse activité. En effet, plus de 125 personnes ont été abordées pour discuter d'une éventuelle participation à l'étude. L'équipe a dressé une première liste de personnes susceptibles de participer à l'étude à partir de l'information que lui avaient fournie les centres d'emploi ou des organisations autochtones. Comme cette information est confidentielle, ces organisations ont exigé que les femmes concernées consentent à ce qu'elle soit divulguée avant que l'équipe de recherche puisse y avoir accès. Dans un second temps, les chercheuses ont sollicité les réseaux personnels de plusieurs femmes autochtones (parents, amis, collègues de travail).

L'équipe a consacré beaucoup de temps à tenter de communiquer avec ces personnes, dont plusieurs n'ont pas le téléphone; des dizaines de rendez-vous ont été remis ou annulés. Malgré les explications fournies et répétées par les membres de l'équipe du Partenariat, de nombreuses femmes s'inquiétaient des conséquences éventuelles de leur participation à l'enquête : allait-on suspendre leurs allocations, les pénaliser d'une façon ou d'une autre, utiliser leurs propos contre elles ou leurs proches, un conjoint violent pourrait-il les retracer? L'équipe du Partenariat a pu ainsi éprouver, de l'intérieur en quelque sorte, l'isolement et le manque de ressources de nombreuses femmes, leur profond dépaysement et la crainte dans laquelle plusieurs vivent quotidiennement.

En région, la situation a été fort différente dans la mesure où la communauté est un monde familial. Dans bien des cas, une fois l'enquête connue, ce sont les femmes elles-mêmes qui contactaient l'équipe de recherche et manifestaient leur intérêt à y participer et à être entendues.

Sélection des informatrices

Deux critères principaux ont présidé à la sélection des informatrices à Montréal et en région³ : 1) la participation à au moins un programme d'employabilité ou de formation au cours des cinq dernières années; 2) la classe d'âge. En ce qui concerne ce second critère, l'équipe visait une représentativité par classe d'âge de cinq ans entre 15 ans et 60 ans (tableau 1).

Selon ces paramètres, 26 femmes ont été rencontrées à Montréal dans le cadre d'entrevues qui ont duré en moyenne 90 minutes et qui se sont déroulées dans une proportion de 65 p. 100 en français et de 23 p. 100 en anglais ainsi qu'en langue autochtone dans trois cas (tableau 2). Un

troisième critère a été retenu lors de la constitution de l'échantillon montréalais. En effet, l'équipe a pris en considération l'appartenance à une des Premières nations du Québec. L'obtention d'une représentativité était également visée à cet égard, compte tenu de la pertinence que revêt l'affiliation pour les femmes autochtones qui vivent en milieu urbain (cet aspect est repris plus loin).

En région, 34 entrevues ont été réalisées avec des femmes résidant dans trois communautés autochtones et, dans quelques cas, en périphérie de celles-ci. En moyenne, ces entrevues ont également duré 90 minutes et se sont déroulées principalement en français (tableau 2). L'appartenance à une Première nation n'a pas constitué un critère discriminant en région puisque les membres d'une même communauté, sauf de rares exceptions, ont une appartenance commune.

À des fins de comparaisons éventuelles, huit entrevues ont aussi été menées auprès de femmes autochtones qui n'ont jamais suivi un programme de formation ou d'emploi ainsi qu'auprès de trois hommes, ces derniers ayant cependant participé à de tels programmes (tableau 1).

Tableau 1. Distribution des informatrices de Montréal et en région selon l'âge

Provenance	Classe d'âge								
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55 +
Montréal									
Participant programme (26)	1	4	4	2	7	6	1	1	-
Non-participante (5)	-	-	-	1	-	1	-	2	1
Homme (2)	1	-	-	-	-	1	-	-	-
Total (33)	2	4	4	3	7	8	1	3	1
Région									
Participant programme (34)	4	4	4	2	6	3	5	3	3
Non-participante (3)	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Homme (1)	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Total (38)	4	4	4	2	8	3	7	5	3

Enfin, un dernier corpus a été constitué à partir des 22 entrevues réalisées auprès de personnes-ressources à la fois à Montréal et en région. Au début de l'enquête, l'équipe avait prévu de consulter une dizaine de personnes-ressources pour obtenir de l'information sur les programmes et les services offerts à la clientèle autochtone (tableau 3). D'une organisation à l'autre, d'un programme à l'autre, le nombre d'entrevues a fini par doubler. Des employeuses et employeurs, des enseignantes et enseignants, des administratrices et administrateurs locaux, à la fois Autochtones et non-Autochtones, se sont ajoutés à l'échantillon original; leurs propos se sont avérés essentiels à une contextualisation plus étayée des conditions de vie familiale et communautaire, du milieu scolaire et du monde du travail de la clientèle autochtone. Au total, l'équipe a rencontré 14 femmes et huit hommes; de ceux-ci, 14 oeuvrent au sein d'organismes gouvernementaux ou paragouvernementaux. Les huit autres travaillent au service d'organisations autochtones.

Tableau 2. Distribution des informatrices de Montréal et en région selon la langue de l'entrevue

Provenance	Français		Anglais	Nombre		Autochtone	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Montréal							
Participante programme (26)	17	65	6	23	3	12	
Non-participante (5)	4	80	1	20	-	-	
Homme (2)	2	100	-	0	-	-	
Région							
Participante programme (34)	31	91	1	3	2	6	
Non-participante (3)	3	100	-	0	-	-	
Homme (1)	1	100	-	0	-	-	

Tableau 3. Distribution de l'échantillon des personnes-ressources selon le sexe, l'origine et l'employeur

Provenance	Sexe		Origine		Employeur	
	F	H	Autoch.	Alloch.*	Organisme gouv. ou paragouv.	Organisation autochtone
Montréal (6)	5	1	3	3	2	4
Région (16)	9	7	7	9	12	4
Total	14	8	10	12	14	8

* Le terme « allochtone » est employé à l'occasion pour désigner les personnes non autochtones.

Collecte des données

Données qualitatives

Les entrevues semi-dirigées ont été menées à l'aide d'une grille comportant six thèmes de discussion. Chacun de ces thèmes, auquel était associée une série de sous-thèmes, a été abordé avec les informatrices (tableau 4). Les sous-thèmes ont servi à orienter le déroulement de l'entrevue et à faciliter le travail des chercheuses en permettant de circonscrire le thème central selon différents angles. Cependant, l'importance accordée aux différents thèmes a varié d'une informatrice à l'autre étant donné la diversité d'âge, de profil personnel et d'expériences. Toutes les entrevues ont été transcrites sur support informatique; les entrevues en langue autochtone ont été traduites avant d'être transcrites.

Pour mener les entrevues dans les communautés autochtones, l'équipe de recherche a séjourné sur place pendant quelques semaines; au total, deux personnes ont accumulé deux mois de présence effective sur le terrain.

Tableau 4. Liste des thèmes et sous-thèmes de la grille d'entrevue

Programmes	Milieu de travail	Trajectoire résidentielle
<ul style="list-style-type: none"> - Participation - Description des programmes - Accessibilité et démarches - Durée - Allocations et salaires - Besoins spécifiques des Autochtones - Évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> - Parcours en emploi - Description des emplois - Durée - Relations de travail - Relations avec les non-Autochtones - Salaire et conditions de travail - Difficultés éprouvées - Importance accordée au travail - Aspirations - Évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de déplacements - Durée des séjours - Raisons des déplacements - Choix de lieux de vie - Évaluation
Scolarité	Milieu familial	Réseaux sociaux
<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de scolarité - Cheminement scolaire - Encadrement des parents - Relations avec le personnel enseignant et les pairs - Importance accordée aux études - Évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> - Conciliation travail-famille - Maternité - Garde des enfants - Encadrement des enfants - Relation avec le conjoint - Évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> - Liens avec la famille - Liens avec la communauté - Contacts avec autrui - Connaissance et utilisation des réseaux de soutien et d'entraide - Évaluation

Données sociographiques

Les données sociographiques ont également été consignées au moment des entrevues. De manière générale, la première partie de la rencontre a été consacrée à l'enregistrement de ces données sur les fiches signalétiques conçues à cet effet. Ces fiches n'étaient pas uniquement descriptives; elles ont aussi servi, pendant les entrevues, à en orienter le déroulement. De même, après chacune des entrevues, elles ont servi de registre de suivi et de contrôle de la représentativité des différents échantillons en cours de constitution. Enfin, une fois terminée la collecte des données, elles ont donné lieu à une information qui appuie et nuance l'analyse des propos des informatrices et informateurs.

Données documentaires

La littérature qui aborde les thèmes de l'emploi et de l'employabilité chez les femmes autochtones est très limitée. Il s'agit véritablement d'un champ de connaissances en devenir. Des données concernant la population autochtone en général sont évidemment disponibles, mais elles ne reflètent pas nécessairement la réalité contemporaine des femmes et encore moins celle des femmes établies en milieu urbain. Rarement mises en perspective, ces données procurent sans aucun doute des indications, mais l'information qui permettrait de les nuancer et de les interpréter n'a pas encore été rassemblée (Stout et Kipling, 1998). Néanmoins, l'équipe a consulté les sources disponibles, notamment quelques-unes des conclusions du rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA, 1996) de même que les résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones (Statistique Canada, 1993), afin de dresser un portrait documentaire de la situation des femmes autochtones en matière de scolarité et d'emploi.

Traitement et analyse des données

Les données recueillies au cours des entrevues semi-dirigées ont fait l'objet d'une analyse de contenu. Couramment utilisée dans le domaine de la recherche sociale, l'analyse de contenu a connu ici trois étapes de traitement : 1) le dépouillement, au cours duquel chacune des entrevues a été découpée en segments identifiés par un thème et plusieurs sous-thèmes, le cas échéant; 2) la thématization, qui a consisté en le regroupement de tous les segments liés à un même thème à l'intérieur d'une même entrevue afin d'en faire une brève synthèse; 3) la catégorisation, par laquelle on a accédé à un plan transversal de traitement puisque le thème était abordé, cette fois-ci, pour l'ensemble des entrevues, en tenant compte des variantes attribuables à l'âge, au sexe, à l'appartenance ou à d'autres variables pertinentes.

Considérations déontologiques

Conformément au code de déontologie de la recherche sociale et aux recommandations du comité d'éthique de l'INRS, l'anonymat des répondantes et des personnes-ressources de même que la confidentialité de leurs propos ont été respectés. Un protocole particulier a d'ailleurs été élaboré à cet égard avant le début de l'enquête. Chacune des personnes rencontrées a signé un formulaire de consentement dans lequel les clauses d'anonymat et de confidentialité étaient clairement expliquées, et qui faisait état des circonstances dans lesquelles ses propos pouvaient être éventuellement utilisés ou cités. En aucun cas l'origine des propos retenus ne peut être retracée puisque les données nominatives ont été codées au moment du traitement et de l'analyse.

De plus, la clause d'anonymat a été étendue aux communautés étudiées. Étant donné qu'il s'agit de petites communautés d'une part, et qu'un très petit nombre de personnes ont été rencontrées d'autre part, les chercheuses ont jugé important de taire le nom des collectivités concernées afin d'éviter toute généralisation ou conclusion hâtive, voire inappropriée. L'enquête a été réalisée auprès de personnes; en aucun cas n'a-t-elle servi à établir un portrait de l'une ou l'autre des communautés qui ont accueilli l'équipe du Partenariat.

Organisation du rapport et présentation des résultats

Le présent rapport est divisé en deux chapitres, chacun abordant un volet de la problématique des programmes d'employabilité auxquels participe la clientèle des femmes autochtones de Montréal et en région.

Le premier chapitre débute par une présentation rapide de la population autochtone du Québec et un aperçu de l'état de l'emploi et de la scolarisation chez les femmes autochtones. Cette mise en contexte fondée sur des sources documentaires constitue une introduction non seulement au chapitre, mais à l'ensemble du rapport. Le chapitre se poursuit avec une caractérisation de la clientèle des programmes selon qu'elle est jeune ou âgée, selon qu'elle est issue d'une Première nation qui se trouve dans le sud de la province, à proximité des grandes villes, en milieu rural ou en région isolée, selon qu'elle est moins ou plus scolarisée, etc. Les résultats ainsi mis au jour sont ensuite abordés à la lumière des données documentaires et du discours des informatrices. Le chapitre se termine par une présentation des faits saillants.

Le second chapitre traite de l'utilisation et de l'efficacité des programmes. La présentation se fonde également sur les données sociographiques recueillies au cours des entrevues et sur le discours des informatrices. Les points de vue des personnes-ressources sur les programmes, leur utilisation et leur efficacité sont également analysés dans ce chapitre. L'avant-dernière section de ce second chapitre s'attarde à la question des programmes adaptés à la clientèle autochtone. La dernière section fait état des faits saillants relatifs au second chapitre.

La conclusion résume les grandes lignes de l'étude et se termine par une série de recommandations. Trois annexes complètent le rapport. La première présente une carte localisant les communautés et Premières nations autochtones du Québec. La deuxième est constituée des listes détaillées des personnes rencontrées. La dernière, présentée sous forme de tableaux, résume l'information relative aux principaux programmes d'emploi, d'accès à l'emploi et de formation dont il a été question tout au long de l'étude réalisée par le Partenariat Mikimon.

1 : PORTRAITS DE FEMMES

La population autochtone du Québec : repères démographiques et socio-économiques

Caractéristiques générales

La population autochtone du Québec se chiffrait, au 1^{er} janvier 1998, à 72 795 personnes⁴ réparties dans 54 communautés ou villages; 51,8 p. 100 d'entre elles sont des femmes (RAAQ, 1998). Cette population est constituée de 11 Premières nations distinctes, chacune de ces Premières nations formant une ou plusieurs communautés selon le cas, et du groupe des Inuit établi dans la partie septentrionale de la province (tableau 5). La population varie considérablement d'une Première nation à l'autre et d'une communauté à l'autre, même au sein d'une même Première nation.

Ainsi, la population des groupes mohawks, cris et montagnais-innus se chiffre respectivement à plus de 12 000 personnes. Les Naskapis et les Malécites, avec des populations respectives de 570 personnes, et les Abénaquis avec quelque 1 890 personnes, sont les Premières nations les moins nombreuses. Quant aux communautés, plus de la moitié d'entre elles compte moins de 1 500 personnes. Cependant, la population du village mohawk de Kahnawake (situé en banlieue de Montréal) dépasse présentement 8 500 personnes et celle du village montagnais-innu de Mashteuiasth, au lac St-Jean, compte environ 4 300 personnes; ce sont les communautés les plus peuplées (RAAQ, 1998).

Les Premières nations du Québec sont réparties dans toute la province, autant en région éloignée qu'en milieu rural ou en périphérie des grandes villes (voir la carte à l'annexe 1). Les Cris sont installés dans la région de la baie James, dans la partie ouest de la province; les Montagnais-Innus sont concentrés sur la Côte-Nord; les Naskapis sont rassemblés dans un village situé à une quinzaine de kilomètres de l'ancienne ville minière de Schefferville. Les Algonquins sont établis dans la partie sud-ouest de la province, dans le Témiscamingue et dans l'Outaouais. Les Atikamekw se situent en Haute-Mauricie, les Micmacs à l'intérieur de la péninsule gaspésienne, les Malécites⁵, sur la rive sud du fleuve Saint-Laurent à proximité de Rivière-du-Loup, les Hurons-Wendats, en banlieue de la ville de Québec, les Abénaquis, près de Sorel, et les Mohawks, dans le sud de la province près des villes de Montréal, d'Oka et de Cornwall. Quant aux Inuit, ils sont établis dans 14 villages le long des côtes de la baie d'Hudson, du détroit d'Hudson et de la baie d'Ungava (RAAQ, 1998).

Tableau 5 : Population autochtone du Québec en 1998

Première nation Communauté	Résident		Non-résident		Total
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	
Abénaquis	367	19,4	1 520	80,6	1 887
Odanak	295	17,6	1 380	82,4	1 675
Wôlinak	72	34,0	140	66,0	212
Algonquins	4 490	56,2	3 493	43,8	7 983
Eagle Village-Kipawa	217	37,3	365	62,7	582
Grand-Lac-Victoria	266	81,1	62	18,9	328
Hunter's Point	0	0,0	223	100,0	223
Kitigan Zibi	1 407	59,7	949	40,3	2 356
Lac-Rapide	407	75,8	130	24,2	537
Lac-Simon	987	80,5	239	19,5	1 226
Pikogan	425	58,7	299	41,3	724
Timiskaming	465	33,0	943	67,0	1 408
Winneway	316	52,8	283	47,2	599
Atikamekw	3 970	81,0	931	19,0	4 901
Manouane	1 508	84,4	278	15,6	1 786
Obedjiwan	1 562	83,0	319	17,0	1 881
Weymontachie	900	72,9	334	27,1	1 234
Cris	10 402	83,7	2 032	16,3	12 434
Chisasibi	2 905	94,5	170	5,5	3 075
Eastmain	486	87,6	69	12,4	555
Mistissini	2 492	78,0	701	22,0	3 193
Nemaska	420	94,4	25	5,6	445
Oujé-Bougoumou	nd		nd		nd
Waskaganish	1 526	77,1	452	22,9	1 978
Waswanipi	980	69,2	437	30,8	1 417
Wemindji	995	86,6	154	13,4	1 149
Whapmagoostui	598	96,1	24	3,9	622
Hurons-Wendats	1 093	39,1	1 700	60,9	2 793
Village-des-Hurons / Wendake	1 093	39,1	1 700	60,9	2 793
Malécites	1	0,2	569	99,8	570
Cacouna / Whitworth	1	0,2	569	99,8	570
Micmacs	2 505	57,2	1 873	42,8	4 378
Gaspé	2	0,4	463	99,6	465
Gesgapegiag	464	44,7	575	55,3	1 039
Listuguj	2 039	70,9	835	29,1	2 874
Mohawks	12 452	84,5	2 285	15,5	14 737
Kahnawake	6 957	81,0	1 633	19,0	8 590
Kanesatake	1 285	68,1	602	31,9	1 887
Akwesasne	4 210	98,8	50	1,2	4 260

Tableau 5 (suite)

Première nation Communauté	Résident		Non-résident		Total
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	
Montagnais – Innus	9 574	69,5	4 204	30,5	13,778
Betsiamites	2 308	77,1	687	22,9	2 995
Les Escoumins	179	47,9	195	52,1	374
La Romaine	831	93,8	55	6,2	886
Mashteuiatsh	1 811	41,5	2 556	58,5	4 367
Mingan	418	96,5	15	3,5	433
Natashquan	682	90,1	75	9,9	757
Pakua Shipi	227	98,3	4	1,7	231
Matimekosh / Lac-John	632	91,2	61	8,8	693
Uashat / Malotienam	2 486	81,7	556	18,3	3 042
Naskapis	506	88,9	63	11,1	569
Kawawachikamach	506	88,9	63	11,1	569
Sous-total Amérindiens	45 360	70,8	18 670	29,2	64 030
Inuit					
Akulivik	370	95,4	18	4,6	388
Aupaluk	149	87,6	21	12,4	170
Chisasibi (Kiggaluk)	55	88,7	7	11,3	62
Inukjuak	1 132	92,2	96	7,8	1 228
Ivujvik	268	95,7	12	4,3	280
Kangiqsualujuaq	602	97,1	18	2,9	620
Kangiqsujuaq	427	91,2	41	8,8	468
Kangirsuk	373	85,9	61	14,1	434
Kuujuuaq	1 321	89,9	149	10,1	1 470
Kuujuarapik	476	75,6	154	24,4	630
Povungnituk	1 133	94,4	67	5,6	1 200
Quaqtaq	252	85,1	44	14,9	296
Salluit	933	90,9	93	9,1	1 026
Tasiujaq	188	94,0	12	6,0	200
Taqpangajuk	0	0,0	43	100,0	43
Umiujaq	228	91,2	22	8,8	250
Sous-total Inuit	7 907	90,2	858	9,8	8 765
Total Autochtones	53 267	73,2	19 528	26,8	72 795

Sources : Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec et ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Cités dans le Répertoire d'affaires autochtones du Québec (1998).

La population autochtone de Montréal

Les statistiques officielles distinguent, parmi la population autochtone, les résidents des communautés (ou réserves⁶), qui représentent 73,2 p. 100 du total, et les personnes établies à l'extérieur de ces localités (hors réserve) (26,8 p. 100). Selon ces proportions, près de 20 000 Autochtones résident hors de leur communauté d'origine ou d'une communauté amérindienne ou inuite. De ce nombre, quelque 16 000 personnes (75 p. 100) se retrouveraient à Montréal (RAAQ, 1998).

Lorsque l'on s'intéresse à la population autochtone non résidante des communautés ou à celle qui vit dans les grandes villes, les statistiques n'offrent pas, à l'évidence, un portrait complet de la situation démographique puisque de nombreuses personnes ne sont pas comptabilisées dans les registres officiels; c'est fréquemment le cas des Métis et des Indiens sans statut, qui composent une population flottante difficile à caractériser et encore plus difficile à localiser.

Selon les résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de Statistique Canada (1993), la population autochtone de Montréal, toutes origines confondues, dépassait 44 000 personnes en 1991. Ce nombre se composait des Autochtones dont les deux parents étaient eux-mêmes autochtones, de même que ceux dont un seul parent était d'origine amérindienne ou inuite. Comparativement aux données du recensement précédent (1986), ce chiffre représente une augmentation de 100 p. 100. Inversement, les données du recensement de 1996 indiquent une population de quelque 10 000 Autochtones dans la grande région métropolitaine (Statistique Canada, 1998), chiffre nettement inférieur à celui de 1991. L'écart serait attribuable à un changement dans la définition de l'origine ethnique des personnes autochtones⁷.

Cependant, tant et aussi longtemps que la population autochtone de Montréal et des autres villes (Hull, Québec, La Tuque, Val-d'Or, etc.) n'aura pas fait l'objet d'un recensement particulier, il sera difficile de se prononcer sur sa composition et sa croissance. Il n'empêche que cette population est relativement nombreuse et qu'elle compte majoritairement (dans une proportion avoisinant les 65 p. 100) des femmes et des enfants dont une majorité a fui le climat de violence et d'insécurité des communautés⁸.

Cette vague de migration actuelle des Autochtones du Québec vers la ville s'apparente à bien des égards à la vague migratoire qui a attiré les Amérindiens des États-Unis vers les grandes villes américaines à partir de la fin des années 1950. Au Canada, dans les provinces de l'Ouest et du centre, l'exode a débuté vers la fin des années 1960 et s'est poursuivi massivement jusqu'au début des années 1980, pour connaître depuis une croissance plus lente (McCaskill, 1981). Dans le cas du Québec, le mouvement est plus récent; il s'est intensifié à partir de la fin des années 1980 et demeure important au début de l'an 2000.

La vie dans les communautés

La *Loi sur les Indiens* confère aux Autochtones, individuellement, un statut particulier⁹. Collectivement, en ce qui a trait aux bandes indiennes, la *Loi* définit notamment le cadre foncier des réserves ou des établissements indiens, ces lieux où résident généralement les bandes en question. Toutefois, les différences entre les Autochtones et les Québécois et Québécoises ou les Canadiens et Canadiennes ne s'arrêtent pas là. Elles sont également à l'oeuvre aux plans historique, social, économique et culturel.

Par exemple, une communauté autochtone est formée de personnes partageant habituellement une histoire commune, des ancêtres communs et des origines communes. Par comparaison, la population des petits villages québécois est davantage composite : ses membres peuvent provenir des quatre coins de la province ou d'ailleurs au pays, et leur présence dans la localité peut fluctuer considérablement au fil des ans. De plus, en milieu autochtone, les unités sociales sont différentes : les familles autochtones comptent en moyenne deux fois plus

d'enfants que les familles québécoises; les familles transgénérationnelles (plusieurs générations vivant sous un même toit), phénomène rare dans le Québec contemporain, constituent une formule familiale courante dans les communautés amérindiennes et inuites; les familles monoparentales, à l'instar des mères adolescentes, sont plus nombreuses également. On estime en effet qu'un enfant autochtone sur trois âgé de moins de 15 ans vit avec un seul de ses parents, et il s'agit habituellement de sa mère (Statistique Canada, 1998). Quant aux mères adolescentes, elles seraient cinq à six fois plus nombreuses en milieu autochtone.

Des différences importantes caractérisent aussi la vie économique et les rapports de production. Une majorité de communautés amérindiennes et la totalité des communautés inuites pratiquent une économie mixte dans laquelle les activités salariées s'imbriquent étroitement aux activités de récolte faunique et se complètent mutuellement.

Les traditions et les héritages en milieu autochtone ne découlent pas des mêmes pratiques sociales et des mêmes modes d'apprentissage, comme c'est le cas d'ailleurs des valeurs, des normes et des règles de conduite qui régissent la vie en collectivité. Les repères culturels diffèrent également et les codes ne sont pas les mêmes. Bref, les modes de vie des uns et des autres sont distincts. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant de constater que les solutions qui peuvent convenir aux Québécois et Québécoises en matière d'emploi, de développement économique ou d'entrepreneuriat ne conviennent pas nécessairement aux Autochtones. De surcroît, des différences importantes s'expriment au sein même de la population autochtone, ne serait-ce qu'au plan linguistique ou religieux.

Par ailleurs, la plupart des communautés autochtones du Québec (on parle ici des Algonquins, des Atikamekw, des Cris, des Montagnais-Innus, des Naskapis et des Inuit) sont relativement récentes puisque le processus de sédentarisation qui en est à l'origine a pris son essor à partir des années 1950-1960, à l'époque où le ministère des Affaires indiennes a commencé à dispenser des services aux Autochtones en matière d'habitation, d'éducation et de santé. Auparavant, les groupes de chasseurs, généralement formés de quatre ou cinq familles (entre 20 et 30 personnes en moyenne), pratiquaient un nomadisme saisonnier et fréquentaient parfois les postes de traite et les missions religieuses. Plusieurs dizaines, voire des centaines, de personnes partageant des liens consanguins ou affinaux pouvaient se retrouver l'été, lors de rassemblements. La sédentarisation a induit des changements profonds et irrévocables en créant des communautés artificielles formées de familles et de groupes peu habitués à vivre ensemble, et encore moins en permanence.

Dans l'histoire récente des Autochtones, les conséquences de ce passage du nomadisme à la sédentarisation, de même que sa complexité, ont été grandement sous-estimées. Plus encore, elles ont été généralement mal comprises, que ce soit à court, à moyen ou à long terme, et leur portée a été sous-évaluée, autant aux plans individuel et familial qu'au plan collectif. Certaines de ces conséquences, notamment en ce qui a trait aux conditions matérielles de l'existence et aux conditions sanitaires, ont eu des effets positifs : par exemple, la mortalité infantile a diminué, l'espérance de vie a augmenté, les famines ont disparu, les services de santé se sont améliorés. Cependant, en ce qui a trait à la vie sociale, à la vie économique, aux relations interpersonnelles et intergénérationnelles, les impacts portent encore leurs

effets aujourd'hui. En effet, la vie communautaire semble plus difficile actuellement qu'elle ne l'était il y a deux ou trois décennies et, à bien des égards, on accuse un recul par rapport aux acquis des années antérieures :

- la violence augmente, de même que le nombre de décès qui lui sont associés (accidents, suicides, agressions), ce qui provoque une baisse de l'espérance de vie, déjà inférieure de quelque 10 ans par rapport à celle des Canadiens et des Canadiennes, et qui était en hausse jusqu'à la fin des années 1980;
- les cas d'alcoolisme et de toxicomanie sont à la hausse et affectent un nombre croissant d'enfants et de jeunes;
- les femmes qui quittent leur communauté pour la ville sont souvent plus instruites que la moyenne, ce qui modifie à la baisse le taux de scolarisation dans les communautés et prive celles-ci d'une partie importante de leurs forces vives;
- les aînés et aînées, plus nombreux que par le passé, se retrouvent parfois isolés au sein de leur communauté.

Un portrait documentaire de la scolarisation et de l'emploi chez les femmes autochtones

Sources d'information

D'emblée, le constat est clair : les scientifiques du Canada et du Québec ont porté peu d'attention, jusqu'à présent, aux conditions de vie des femmes autochtones, que ce soit comme personne ou comme groupe social. Même si les études à ce sujet se sont multipliées depuis les années 1980, bien des lacunes persistent. Auteurs d'une revue récente de la littérature portant sur les femmes autochtones, Stout et Kipling (1998) déplorent principalement que des thèmes importants sont, à toutes fins utiles, peu étudiés; c'est le cas notamment de l'emploi, de la scolarité, du développement économique et de la situation des femmes autochtones en ville. Ils constatent également que la plupart des recherches ont été axées sur l'étude sectorielle des problèmes sociaux (la délinquance, l'alcoolisme, le suicide, la violence) ou sur la santé des femmes (la grossesse, l'alimentation). Ces études ont une importance indéniable, mais ces auteurs soulignent l'absence de perspectives globales permettant de saisir et de comprendre les phénomènes étudiés dans toute leur complexité; d'après eux, cette situation limite l'identification de solutions efficaces.

« Chez ceux et celles qui s'intéressent aux problèmes et aux défis auxquels sont confrontés les femmes autochtones du Canada, il est devenu pratiquement une évidence d'affirmer qu'il s'agit là d'une population à laquelle des décisionnaires de la majorité, de même que les chercheuses et chercheurs universitaires, s'intéressent très peu. Il s'est donc produit très peu de textes où le vécu, les problèmes et les atouts de ces femmes sont étudiés en profondeur » (Stout et Kipling, 1998:11).

Parmi les sources disponibles, l'Enquête auprès des peuples autochtones réalisée par Statistique Canada (1993) à partir des données du recensement de 1991 demeure encore aujourd'hui la référence principale et ce, pour plusieurs raisons. D'abord, il s'agit d'une enquête de grande envergure puisqu'elle concerne l'ensemble de la population autochtone

du Canada, qu'il s'agisse des Indiens inscrits, des Indiens sans statut, des Métis ou des Inuit. De plus, elle aborde une multitude de thèmes ayant fait l'objet de traitements multivariés selon, par exemple, le sexe, l'âge, la région d'origine ou encore le lieu de résidence des sujets. La majorité des études concernant les Autochtones, hommes et femmes, produites depuis lors réfèrent d'ailleurs aux résultats de cette enquête (entre autres, parmi les sources consultées par l'équipe du Partenariat : CRPA, 1996; Gill *et al.*, 1995; MAINC, 1996).

Même si elle constitue une source d'information unique, l'Enquête présente toutefois certaines limites. Ainsi, plusieurs Autochtones, parfois des communautés entières, ont refusé de participer au recensement de 1991. De plus, les Autochtones qui vivaient dans des maisons d'accueil ou des logements communautaires, ou ceux qui n'avaient pas de domicile fixe, n'ont pas été comptabilisés. Un autre inconvénient de l'Enquête auprès des peuples autochtones est qu'elle n'est plus très récente et que les données du recensement de 1996, de l'avis même de Statistique Canada, ne permettent pas toujours des comparaisons avec les résultats de 1991 car la définition de l'origine ethnique, comme on l'a souligné à la note 7, n'est plus la même.

Le rapide portrait de la situation des femmes autochtones du Québec en matière de scolarité et d'emploi présenté dans les pages qui suivent exploite néanmoins les données de l'Enquête auprès des peuples autochtones, soit directement en tant que données de première main, soit à partir d'analyses de seconde main. Par ailleurs, si la littérature canadienne portant sur le Québec est peu abondante, les ouvrages québécois concernant la population autochtone féminine de la province et les thèmes abordés dans le présent rapport sont encore plus rares. Deux sources gouvernementales se démarquent cependant, même si ni l'une ni l'autre n'offrent de portrait complet de la situation : la première est une étude réalisée par le ministère de la Sécurité du revenu du Québec (1995), qui concerne globalement les Cris, les Inuit et les Autochtones en milieu urbain; la seconde propose un portrait statistique de la situation scolaire de la population autochtone à partir des données du recensement canadien de 1996 (MEQ, 1998).

La scolarisation

Dans tous les domaines d'études, le pourcentage d'Autochtones possédant un certificat ou un diplôme représente environ la moitié, et souvent moins, de celui observé pour l'ensemble de la population canadienne (CRPA, 1996). Ainsi, lors du recensement de 1996, 61 p. 100 des Autochtones âgés de plus de 15 ans n'avaient pas de diplôme d'études secondaires (la proportion était alors de 35 p. 100 dans l'ensemble du Canada). Parmi ceux qui possédaient un diplôme d'études secondaires en tant que plus haut niveau de scolarité atteint, la proportion était de 8 p. 100 dans le cas des Autochtones et de 22 p. 100 ailleurs au pays; de plus, 3,6 p. 100 de la population autochtone détenait un diplôme d'études universitaires alors que cette proportion était de 18,6 p. 100 au sein de la population canadienne (MEQ, 1998). Il semble que les jeunes Autochtones accusent un retard scolaire dès le primaire. Au secondaire, ce retard s'accompagne d'un fort taux de décrochage. Néanmoins, d'un point de vue statistique, la situation change avec les années. Ainsi, la proportion d'Autochtones âgés de 15 ans et plus comptant moins de neuf années d'études est passée de 46 p. 100 en 1991 à 40 p. 100 en 1996 (MEQ, 1998).

En ce qui concerne plus spécifiquement les femmes, des changements ont également été relevés au cours des dernières années. À l'instar des Canadiennes, le taux de scolarisation des femmes autochtones a augmenté substantiellement entre 1970 et 1990. De plus, contrairement à ce qu'on remarque dans l'ensemble des pays occidentaux, alors que globalement les hommes sont plus scolarisés que les femmes, la situation inverse s'observe parmi la population autochtone, notamment en ce qui a trait aux études postsecondaires. En 1991, à titre d'exemple, 13,3 p. 100 des femmes autochtones déclaraient avoir entrepris des études universitaires comparativement à 11,1 p. 100 de leurs confrères (MAINC, 1996; Stout et Kipling, 1998).

Cette différence entre les hommes et les femmes des Premières nations est principalement attribuable à un parcours scolaire différent. En effet, les femmes autochtones sont plus nombreuses (42,5 p. 100) que les hommes (31 p. 100) à reprendre leurs études secondaires ou à obtenir des certificats d'équivalence (CRPA, 1996). Elles sont également plus nombreuses que les hommes à poursuivre des études postsecondaires. D'après la Commission royale sur les peuples autochtones (1996), les femmes reprendraient plus souvent leurs études car elles seraient plus nombreuses à les abandonner lorsqu'elles sont jeunes, notamment pour des raisons familiales. Toutefois, leur taux d'obtention de diplôme n'est guère plus élevé que celui des hommes, ce qui signifie qu'elles sont nombreuses à ne pas terminer les études entreprises.

Les différences relevées au sein de la population autochtone au chapitre de la scolarité ne tiennent pas qu'au sexe. Des écarts marquent également le profil des femmes autochtones canadiennes selon qu'elles sont Indiennes inscrites, Inuites ou Métisses, et selon qu'elles vivent dans une réserve ou hors réserve. Ainsi, les femmes inuites entreprennent rarement des études universitaires (une proportion de 2,5 p. 100); elles sont précédées par les Indiennes inscrites des réserves (une proportion de 6,6 p. 100), par les Métisses (6,8 p. 100) et, finalement, par les femmes avec statut, mais résidant hors réserve (11,8 p. 100) (MAINC, 1996).

De façon générale, le portrait de la scolarité des femmes autochtones du Québec ressemble à celui de l'ensemble des femmes autochtones du Canada. Au Québec, tout comme au Canada, les femmes des Premières nations sont plus susceptibles d'avoir entrepris des études postsecondaires que les hommes, tout en ayant des taux d'obtention de diplôme assez similaires.

À l'instar de la situation observée à l'échelle du pays, le taux de scolarité des femmes autochtones du Québec est également plus élevé lorsqu'elles vivent à l'extérieur d'une réserve. Les chiffres ne sont pas significativement différents pour les diplômées du secondaire des réserves et celles qui résident hors réserve (respectivement 46 p. 100 et 47 p. 100 pour la population de plus de 15 ans), mais lorsqu'il est question des études postsecondaires, l'écart est plus net. Deux fois plus de femmes autochtones hors réserve (35 p. 100) auraient poursuivi des études postsecondaires comparativement à leurs consœurs des réserves (17 p. 100); le taux d'obtention d'un grade universitaire est également plus élevé parmi les femmes hors réserve (6,3 p. 100) que parmi celles des réserves (1,4 p. 100). Par ailleurs, le profil scolaire des Métisses s'apparente à celui des femmes indiennes hors réserve. Quant aux femmes inuites, elles sont encore moins scolarisées que les Indiennes qui vivent en réserve. Bref, les données sont comparables à celles que l'on retrouve dans le reste du pays (Gill *et al.*, 1995).

Une comparaison plus étroite entre le taux de scolarisation des femmes autochtones au Québec et celles du Canada met toutefois au jour quelques différences. On remarque entre autres que les femmes autochtones du Québec se retrouvent plus souvent dans les catégories faiblement scolarisées que les Canadiennes. Par exemple, la proportion de femmes autochtones ayant moins de neuf années de scolarité est plus élevée au Québec (21,5 p. 100) que dans l'ensemble du Canada (15,1 p. 100) (Gill *et al.*, 1995).

Au plan des études postsecondaires, des écarts sont également décelables puisque parmi les femmes autochtones du Québec, la proportion de celles ayant entrepris des études de ce niveau est de 11,2 p. 100 (15,5 p. 100 au Canada) et 14,7 p. 100 d'entre elles ont obtenu un certificat ou un diplôme collégial (17,6 p. 100 pour le Canada). De prime abord, ces résultats suggèrent que les femmes autochtones du Québec sont moins scolarisées que celles de l'ensemble du pays. Pourtant, au chapitre des diplômes universitaires, la situation se présente différemment : 3,5 p. 100 des femmes autochtones du Québec détiennent un diplôme universitaire alors que la proportion n'est que de 2,9 p. 100 chez les femmes autochtones du pays (Gill *et al.*, 1995); il y aurait par conséquent moins de cas d'abandon au niveau postsecondaire au Québec.

L'emploi et ses dérivés

La participation au marché du travail

Le taux d'activité chez les Autochtones du Québec est de 53,7 p. 100 alors qu'il dépasse 62 p. 100 ailleurs au pays (MAINC, 1996). Les femmes autochtones, en dépit du fait qu'elles sont dans l'ensemble plus scolarisées que les hommes, sont moins nombreuses à occuper un emploi (47,1 p. 100) que ces derniers (57,1 p. 100). Cet écart (10 p. 100) entre les hommes et les femmes est cependant moins grand que celui observé ailleurs au pays parmi la population non autochtone (15 p. 100) (MAINC, 1996).

Par ailleurs, les femmes autochtones affichent des taux de chômage moins élevés (17,7 p. 100) que leurs confrères (20,8 p. 100); cette situation est différente dans le reste du Canada où le taux de chômage est comparable chez les hommes (9,8 p. 100) et chez les femmes (9,9 p. 100). Elle serait imputable au fait que les femmes autochtones participent moins souvent que les hommes à la population active, qu'elles cherchent moins souvent un emploi et qu'elles sont moins disponibles pour occuper un emploi que leurs homologues masculins, à cause de leur rôle dans la famille. Leur faible taux de chômage suggère cependant une plus grande facilité à se trouver un emploi lorsqu'elles réintègrent la population active et une propension à garder leur emploi plus longtemps (CRPA, 1996).

De façon générale, la situation de l'emploi chez les femmes des Premières nations du Québec ressemble à celle des femmes autochtones du Canada. En effet, comme leurs consœurs du Canada, les femmes autochtones du Québec présentent des taux de participation à la population active et des taux d'emploi plus faibles par rapport à l'ensemble de la population non autochtone et également plus faibles par rapport aux hommes autochtones de la province. Les femmes autochtones du Québec présentent aussi des taux de chômage moins élevés que leurs homologues masculins (Gill *et al.*, 1995). De plus, le taux d'activité des femmes autochtones hors réserve se situe à 50,9 p. 100 comparativement à 36 p. 100 pour les femmes des réserves.

Les taux d'emploi (49,3 p. 100) et de chômage (21,2 p. 100) des Métisses sont comparables à ceux des femmes hors réserve (Gill *et al.*, 1995).

L'aide sociale

Le recours à l'aide sociale constitue aussi un indicateur pertinent lorsque l'on s'intéresse à l'emploi. La Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA, 1996), s'appuyant également sur les données du recensement de 1991, rapporte de forts taux d'inscription à l'aide sociale chez la population autochtone du pays (28,6 p. 100). La proportion augmente à 41,5 p. 100 dans le cas des Indiens des réserves; il s'agit d'une augmentation importante par rapport aux données de 1981 (le taux était alors de 37,4 p. 100). Cependant, pendant la même période, le recours à l'aide sociale par la population non autochtone a également connu une hausse importante (de 5,7 à 9,7 p. 100). L'aide sociale en milieu autochtone se caractérise aussi par sa longue durée et par l'absence de liens avec le marché de l'emploi.

Les données relatives à l'aide sociale ne sont pas ventilées selon le sexe. Cependant, celles concernant les paiements de transfert gouvernementaux (incluant l'aide sociale) fournissent des éléments de comparaison à cet égard. Ainsi, ces paiements de transfert contribuent au revenu des Indiennes inscrites dans une proportion de 42 p. 100, proportion similaire à celle de leurs homologues masculins, mais plus élevée que dans le cas des autres Canadiennes (20,8 p. 100) (MAINC, 1996).

Une étude du ministère de la Sécurité du revenu du Québec (1995) portant sur un segment de la population autochtone du Québec (en l'occurrence les Cris, les Inuit et les Autochtones en milieu urbain) fait également état de différences entre le profil des prestataires autochtones de l'aide sociale et celui de la population québécoise dans son ensemble. La clientèle autochtone serait plus jeune, moins scolarisée et plus souvent composée de familles avec enfants. La présence des enfants serait d'ailleurs la cause de la majorité des cas de non-disponibilité au travail de la part de la clientèle autochtone. Les femmes autochtones invoquent cette raison dans 77 p. 100 des cas et les hommes, dans 16 p. 100 des cas.

Cette étude québécoise met aussi en évidence le fait que les femmes autochtones restent plus longtemps bénéficiaires de l'aide sociale que leurs confrères; 12 p. 100 des femmes reçoivent des prestations depuis 10 ans ou plus, comparativement à moins de 9 p. 100 pour les hommes. De plus, les femmes autochtones sont surreprésentées parmi la clientèle inscrite à l'aide sociale (60 p. 100); la proportion n'est que de 51 p. 100 dans le cas des Québécoises.

Le revenu

Bien qu'elles soient davantage scolarisées et qu'elles présentent de plus faibles taux de chômage, les femmes autochtones ont des revenus annuels inférieurs (11 900 dollars) à ceux des hommes autochtones (17 400 dollars) (MAINC, 1996). Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène. D'abord, les femmes des Premières nations sont plus nombreuses (2,1 p. 100) que les hommes (1,3 p. 100) à ne déclarer aucun revenu (MAINC, 1996; Stout et Kipling, 1998). De plus, les femmes autochtones sont plus souvent confinées dans des emplois moins payants, tels que les emplois de bureau et ceux dans le secteur des services. Elles occupent aussi plus fréquemment des emplois à temps partiel (CRPA, 1996). Elles sont aussi plus nombreuses (40,7 p. 100) que les hommes (29,6 p. 100) à déclarer des revenus

annuels inférieurs à 10 000 dollars. Cet écart entre les sexes correspond cependant à celui observé dans l'ensemble du Canada alors que 30,1 p. 100 des femmes non autochtones et 17 p. 100 des hommes non autochtones déclarent des revenus inférieurs à 10 000 dollars. Par ailleurs, l'écart entre les salaires des hommes et des femmes dans les réserves est en moyenne de 20 p. 100. Chez les non-Autochtones, les hommes gagnent jusqu'à 40 p. 100 de plus que leurs consoeurs (MAINC, 1996).

Le revenu, s'il est lié au fait d'être un homme ou une femme, de vivre dans une réserve ou à l'extérieur de celle-ci, varie également en fonction de la scolarité et de l'âge. Ainsi le revenu moyen des femmes des Premières nations ayant moins de neuf années de scolarité est de 8 759 dollars, comparativement à 11 214 dollars pour celles qui détiennent un diplôme d'études secondaires et à 21 080 dollars pour celles qui ont entrepris des études universitaires (MAINC, 1996). Parmi la population âgée de 15 ans et plus, le revenu croît proportionnellement avec l'âge jusqu'à 45 ans. Les femmes autochtones âgées de 15 à 24 ans ont les plus faibles revenus (7 148 dollars), alors que les femmes de 35 à 44 ans ont, en moyenne, les revenus les plus élevés (17 851 dollars). Entre 45 et 64 ans, les revenus déclinent (en moyenne 14 962 dollars pour la classe d'âge 45-49 ans) et plus encore à partir de 65 ans et plus (12 097 dollars).

En ce qui à trait au revenu, la situation des femmes autochtones du Québec ressemble aussi à celle des autres femmes autochtones du Canada. Ainsi, 61,8 p. 100 des femmes autochtones du Québec déclarent moins de 10 000 dollars de revenu annuel, comparativement à 42,7 p. 100 dans le cas des hommes. Au Canada, ces proportions sont respectivement de 60,3 p. 100 pour les femmes et de 47,1 p. 100 pour les hommes. La proportion augmente à 70,3 p. 100 lorsque ne sont considérées que les femmes des réserves et elle se chiffre à 56 p. 100 dans le cas des femmes hors réserve; la proportion est semblable dans le cas des femmes métisses (58,4 p. 100) alors qu'elle est de 65,1 p. 100 chez les femmes inuites.

Les obstacles à l'emploi

L'Enquête auprès des peuples autochtones (Statistique Canada, 1993) s'est également intéressée aux obstacles auxquels sont confrontés, de leur point de vue, les Autochtones en quête d'un emploi (tableau 6).

La rareté des emplois

Bien que la perception des situations faisant obstacle à l'emploi varie sensiblement d'une région à l'autre, la rareté des emplois constitue, de loin, le principal obstacle cité à l'échelle du pays (entre 57 p. 100 et 77 p. 100 des répondants l'ont identifiée comme tel). Ce sont les Autochtones des réserves du Moyen Nord qui affirment être le plus affectés par cette situation (une proportion de 77,1 p. 100), et les hommes (70 p. 100 en moyenne) davantage que les femmes (61 p. 100 en moyenne)¹⁰.

D'après la Commission royale sur les peuples autochtones (1996), le développement de l'entreprise privée constituerait une voie d'amélioration à privilégier. Non seulement cette avenue serait-elle génératrice d'emplois, elle stimulerait aussi l'économie locale en faisant augmenter les dépenses à la consommation dans les réserves. Cette piste n'est toutefois pas la plus évidente lorsqu'il est question des femmes. Selon une étude de Développement économique pour les femmes autochtones canadiennes (DEFAC, 1993), les difficultés

d'accès aux établissements de crédit, la difficulté de trouver des capitaux de démarrage et le manque de formation en finance et en gestion d'entreprise sont les principaux obstacles auxquels sont confrontées les femmes qui souhaitent créer une entreprise. Des difficultés que connaîtraient également les hommes autochtones (Collins, 1997), mais auxquelles s'ajoutent, en ce qui concerne les femmes, un préjugé sexiste selon lequel les affaires sont du ressort exclusif des hommes (DEFAC, 1993). Les travaux du Steering Committee of the Aboriginal Women in the Canadian Labour Force (1993) mettent aussi en évidence le fait que le sexisme et le racisme sont le lot de la plupart des femmes autochtones qui participent au marché du travail.

Tableau 6. Obstacles à l'emploi signalés par les personnes s'identifiant comme Autochtones (15 ans et plus) selon la région et le sexe (%)

Obstacles	Total Canada	Grand Nord	Moyen Nord		Sud			Femmes		Hommes	
			R.*	H.R.*	R.	H.R. Villes	H.R. R.R.*	Can.	Qué.	Can.	Qué.
Rareté - inexistence d'emploi	66,4	71,3	77,1	64,3	76,1	57,2	73,2	60,6	62,7	69,9	70,2
Études - expériences non pertinentes	42,1	38,3	39,7	43,2	42,1	44,0	40,4	41,8	36,1	40,4	36,2
Manque d'information	26,2	22,5	31,4	22,6	34,0	24,3	24,2	24,2	19,0	27,9	22,2
Identité autochtone	17,7	11,8	20,5	17,5	25,0	17,3	11,4	15,6	9,6	16,8	12,4
Pénurie de services de garde	9,9	9,9	8,7	11,1	8,6	9,2	8,9	14,1	10,1	3,4	2,8
Autres obstacles	9,8	7,1	5,5	7,2	8,1	13,0	10,9	11,5	14,1	9,0	8,7

* R = Réserve ; H.R. = Hors réserve ; R.R. = Régions rurales

Source : L'Enquête auprès des peuples autochtones. Une compilation de la Commission royale sur les peuples autochtones (1996).

Quant au manque d'emploi, la Commission royale souligne également qu'une proportion importante (atteignant parfois 60 p. 100) des emplois disponibles dans les réserves sont occupés par des non-Autochtones. Outre les postes de direction qu'ils occupent en majorité (90 p. 100), les Autochtones sont faiblement représentés dans les postes de gestion intermédiaire et de services professionnels. Tant dans les réserves qu'à l'extérieur, les Autochtones répondent difficilement aux exigences liées aux qualifications et compétences requises.

L'inadéquation entre les compétences et les exigences du travail

En moyenne, 40 p. 100 des répondants, indépendamment des régions ou du sexe, ont identifié le manque de scolarité ou d'études pertinentes comme étant le deuxième obstacle en importance à une intégration réussie au marché du travail. Le taux d'abandon des études dès l'école secondaire est élevé en milieu autochtone. Dans le cas des femmes, les abandons sont surtout attribuables aux grossesses, plus précoces en milieu autochtone que partout ailleurs au Canada. Toutefois, comme on l'a vu précédemment, les femmes seraient plus nombreuses que les hommes à reprendre leurs études secondaires et à entreprendre des études postsecondaires (CRPA, 1996).

Le manque d'information sur les emplois

Plus du quart des répondants ayant participé à l'Enquête auprès des peuples autochtones ont souligné que le manque d'information à propos des emplois constituait aussi un obstacle important. Il y a un fossé profond à combler, semble-t-il, entre les employeurs éventuels qui n'ont aucun employé autochtone et qui ne connaissent pas les collectivités autochtones d'une part, et les Autochtones en recherche d'emploi qui connaissent mal les employeurs éventuels et qui n'ont aucun contact avec eux d'autre part.

Des études ont aussi montré que seuls quelques-uns des postes disponibles hors réserve sont annoncés publiquement (CRPA, 1996). Les contacts et les réseaux personnels sont donc très importants au moment de la recherche d'emploi. C'est à travers ces réseaux que les personnes en quête d'emploi prennent généralement connaissance des nouveaux débouchés de même que de la façon dont il faut procéder pour poser sa candidature. À l'extérieur des réserves, les Autochtones connaissent mal ces réseaux.

La discrimination

Les Autochtones des réserves du sud du pays, dans une proportion de 25 p. 100, affirment être confrontés à des formes de discrimination liées à leur identité lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi, comparativement à 17,3 p. 100 dans le cas des Autochtones hors réserve et à 11,8 p. 100 dans le cas des habitants du Grand Nord.

Les obstacles particuliers auxquels les employées et employés autochtones doivent faire face à cet égard découlent à la fois d'un racisme ancré dans des stéréotypes anciens et bien enracinés et d'un milieu de travail dans lequel ils se sentent généralement étrangers. Les conflits culturels en milieu de travail relèveraient de divergences entre les cultures autochtones et les cultures organisationnelles en ce qui a trait aux relations interpersonnelles, aux processus décisionnels, aux principes de leadership et à l'organisation du travail. En contexte de formation, il y aurait aussi conflit entre des modes d'apprentissage et des techniques d'enseignement différents qui nécessiteraient des programmes davantage adaptés à la culture autochtone (CRPA, 1996).

La pénurie des services de garde

La question des services de garde ne constitue pas un frein majeur à l'emploi même dans le cas des femmes puisque 10 p. 100 (en moyenne) des répondants et répondantes ont associé cette situation à un obstacle particulier. Pourtant, dans les villes où il y a de nombreuses femmes autochtones monoparentales qui ne peuvent s'appuyer sur le réseau d'entraide de la famille étendue ou de la réserve, la garde des enfants peut devenir un véritable casse-tête.

Dans les réserves, la situation est différente, mais non moins difficile, à cause surtout de la rigidité de la réglementation en vigueur. Par exemple, certaines exigences régissant l'octroi des permis sont impossibles à respecter, notamment en ce qui concerne les qualifications du personnel et les installations. D'autres exigences sont inappropriées en contexte autochtone, telle que l'obligation de clôturer les aires de jeux ou d'utiliser des berceaux plutôt que les hamacs d'usage courant dans le cas des nourrissons. De plus, le manque de formation et d'expérience liées à la gestion des garderies et le peu d'intérêt ou de soutien de la part des dirigeants autochtones masculins créent souvent des contraintes supplémentaires (CRPA, 1996).

Les autres obstacles

Parmi les autres obstacles cités dans la littérature, on note que le taux élevé d'inscription des Autochtones à l'aide sociale, attribuable au sous-emploi et à la sous-scolarisation, constituerait aussi une entrave à l'intégration à l'emploi (CRPA, 1996; CSSSPNQL, 1997). Cette dépendance serait une conséquence de la dépossession subie par les Autochtones et de leur marginalisation; elle serait si fortement ancrée dans les réserves qu'elle aurait pris une signification particulière.

« Aujourd'hui, la notion de dernier recours, telle que définie dans la philosophie des programmes d'aide sociale, n'a pas la même connotation sociale dans les milieux autochtones. Il s'agit d'une aide permanente non alliée à un principe de réinsertion sociale, mais intégrée viscéralement dans les pratiques d'accoutumance à recevoir un bénéfice en argent pour compenser leur perte d'identité vis-à-vis de leur territoire, de leur culture et de leur raison d'être » (CSSSPNQL, 1997:10).

D'autres études ont également mis en évidence que les attitudes différentes des Autochtones en ce qui a trait aux études, au travail ou au salaire font en sorte qu'ils s'intègrent moins facilement lorsqu'ils occupent un emploi en milieu non autochtone. Bernard (1997), qui a étudié la situation particulière des travailleurs cris de la région de la baie James, souligne à cet égard que la notion même de travail est différente en milieu nordique. Occuper un emploi ou obtenir un diplôme ne seraient pas liés aux mêmes objectifs d'épanouissement personnel qui sont ceux d'un grand nombre de Québécoises et de Québécois. Le salaire, à titre d'exemple, est perçu par de nombreux Cris comme un moyen permettant de s'adonner à des activités de chasse et de pêche. Ces différences sont parfois mal interprétées par les non-Autochtones, qui concluent souvent à un manque d'ambition et d'intérêt de la part des Autochtones pour le travail et les études.

Les questions de performance linguistique peuvent également s'inscrire dans la liste des autres obstacles à l'emploi et à la formation puisque l'anglais ou le français constituent dans la majorité des cas une seconde langue, voire une troisième. De là découlent souvent d'ailleurs d'importantes limites au plan de l'écriture et de la lecture.

Les femmes autochtones de Montréal : profil de la clientèle des programmes

La population autochtone de Montréal ne réside pas nécessairement dans un quartier ou un secteur particulier de la ville; elle est dispersée un peu partout, ne se confinant pas seulement à la ville de Montréal même (ce qui était le cas il y a une dizaine d'années), mais s'installant de plus en plus dans la grande région métropolitaine, y compris de très proches banlieues telles que Longueuil ou Saint-Lambert. Cette dispersion s'explique sans doute par le fait que la population autochtone est extrêmement hétérogène puisqu'elle est constituée de personnes originaires de toutes les Premières nations du Québec, d'Inuit et même d'Amérindiens provenant des autres provinces canadiennes ou des États-Unis.

De l'extérieur, on en parle généralement comme d'un groupe homogène. Le fait qu'il s'agisse d'une population peu nombreuse ajoute à cette tendance. Pourtant, les Montagnais-Innus sont fort différents des Inuit et des Hurons-Wendats et ont habituellement une connaissance très limitée des modes et habitudes de vie de ces derniers; les Cris ou les Atikamekw ne connaissent pas davantage les Abénaquis. La diversité linguistique complique aussi la situation puisque environ 58 p. 100 de la population autochtone du Québec a l'anglais comme langue seconde, dans une proportion de 25 p. 100 il s'agit du français, tandis que 17 p. 100 de la population est unilingue autochtone (Maurais, 1992).

Ces conditions contribuent grandement à l'isolement et au dépaysement que vivent, de l'avis des auteurs, les Autochtones de Montréal et, de manière encore plus spécifique, les femmes et leurs enfants. Comme on l'a souligné dans l'introduction, l'équipe du Partenariat a été confrontée régulièrement à cette situation pendant toute la durée de l'enquête.

Les prochaines pages de ce rapport sont consacrées à la caractérisation de l'échantillon montréalais. Cette caractérisation se déploie à l'intérieur des six rubriques d'information suivantes : classe d'âge et appartenance; état civil et situation familiale; langue maternelle et langue de travail; scolarité; occupation au moment de l'entrevue; revenu annuel personnel. Ces données ont été recueillies au cours des entrevues dans le but de mieux circonscrire leur rapport à l'emploi et à la scolarité.

Classe d'âge et appartenance

L'échantillon constitué des femmes autochtones de Montréal¹¹, comme on l'a indiqué précédemment, regroupe 26 personnes dont l'âge varie de 17 à 51 ans; 42 p. 100 de l'échantillon ont moins de 35 ans alors que 54 p. 100 ont entre 35 et 50 ans (tableau 7). En dépit du fait que l'équipe de recherche voulait parvenir à une représentativité par classe d'âge, il s'est avéré que 50 p. 100 de l'échantillon a entre 35 et 45 ans. L'échantillon est donc beaucoup trop restreint pour se prêter à la déduction de certaines caractéristiques démographiques particulières; cependant, il en découle des indications à retenir quant à la clientèle des programmes.

Dans l'échantillon, 24 des 26 informatrices sont des Indiennes inscrites, selon les dispositions de la *Loi sur les Indiens*, auxquelles s'ajoutent une Métisse et une Indienne sans statut. Les informatrices proviennent dans 22 cas sur 26 d'une Première nation du Québec, dans deux cas du groupe inuit de l'Arctique québécois (Nunavik) et dans deux cas d'une Première nation d'une autre province. Ces femmes sont presque toutes nées dans leur communauté d'appartenance (21 sur 26) ou à proximité dans le cas de deux femmes dont l'un des parents n'est pas autochtone; seules trois femmes sont nées en ville. Leur présence à Montréal est généralement le résultat de nombreux déplacements : trois informatrices sur quatre ont vécu dans au moins trois villes et villages différents avant de s'établir ou de revenir à Montréal. Si quelques-unes y sont installées depuis moins d'un an (7 cas), 13 femmes y résident depuis plus de cinq ans. L'âge ne semble pas lié au nombre de lieux de résidence; par contre, 75 p. 100 des informatrices qui cumulent au moins trois lieux de résidence proviennent de communautés rurales, d'une région isolée ou de l'extérieur du Québec.

Tableau 7. Distribution de l'échantillon des informatrices du milieu urbain selon l'âge

Classe d'âge	Nombre	Pourcentage
15-19 ans	1	3,9
20-24 ans	4	15,4
25-29 ans	4	15,4
30-34 ans	2	7,6
35-39 ans	7	26,9
40-44 ans	6	23,0
45-49 ans	1	3,9
50-54 ans	1	3,9
Total	26	100

Tableau 8. Distribution de l'échantillon des informatrices du milieu urbain selon l'appartenance

Première nation ou groupe d'appartenance	Nombre	Pourcentage
Abénaquis	1	3,9
Algonquins	3	11,5
Atikamekw	2	7,7
Cris	1	3,9
Hurons-Wendats	3	11,5
Malécites	0	0,0
Micmacs	1	3,9
Mohawks	2	7,7
Montagnais-Innus	8	30,6
Naskapis	1	3,9
Inuit	2	7,7
Autres	2	7,7
Total	26	100

À l'exception des Malécites, chacune des Premières nations autochtones du Québec est représentée dans l'échantillon (tableau 8). Les informatrices montagnaises-innues sont cependant les plus nombreuses (30 p. 100), suivies des Algonquines (11 p. 100), des Huronnes-Wendates (11 p. 100), des Atikamekw (8 p. 100), des Mohawks (8 p. 100), des Inuit (8 p. 100), des Autochtones des autres provinces (8 p. 100), des Abénaquies (4 p. 100), des Cries (4 p. 100), des Micmacs (4 p. 100) et des Naskapis (4 p. 100).

État civil et situation familiale

Les informatrices de Montréal sont célibataires dans une proportion de 38 p. 100 et vivent en union de fait dans une proportion de 31 p. 100. Peu d'entre elles sont mariées (12 p. 100) ou séparées (19 p. 100) (tableau 9). Une corrélation entre l'âge et l'état civil révèle que les femmes plus jeunes sont plus souvent célibataires ou en union de fait, et que les femmes plus âgées sont plus souvent mariées ou séparées.

Étonnamment, dans 50 p. 100 des cas, les informatrices n'ont pas d'enfant, situation qui se retrouve dans une majorité de classes d'âge et non uniquement parmi les plus jeunes (tableau 9). Ces femmes sont célibataires dans 10 cas sur 13 et vivent en couple dans trois cas. Les femmes vivant en couple qui ont des enfants (27 p. 100 de l'échantillon) sont concentrées dans les classes d'âge de 30 à 44 ans. La plupart d'entre elles n'ont qu'un seul enfant. Les femmes en situation de monoparentalité (4 cas sur 26, soit 15 p. 100) ont toutes plus de 35 ans et elles ont deux enfants ou plus.

Bien qu'il faille souligner une fois de plus que l'échantillon est petit, ces résultats n'en sont pas moins particuliers compte tenu du taux de fécondité deux fois plus important des femmes autochtones par rapport au reste de la population et du taux, cinq fois plus élevé, de mères adolescentes.

Tableau 9. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge, l'état civil et le nombre d'enfants

Classe d'âge	État civil				Nombre d'enfants					
	Célib.	Mariée	Union de fait	Séparée Divorcée	Aucun	1	2	3	4	5+
15-19 ans	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
20-24 ans	2	-	1	1	4	-	-	-	-	-
25-29 ans	2	-	1	1	4	-	-	-	-	-
30-34 ans	-	-	2	-	1	1	-	-	-	-
35-39 ans	3	-	3	1	2	3	1	-	-	1
40-44 ans	1	3	1	1	1	2	2	1	-	-
45-49 ans	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
50-54 ans	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Total	10	3	8	5	13	6	3	2	1	1
Pourcentage	38	12	31	19	50	23	11	8	4	4

Le fait que 50 p. 100 des informatrices n'ont pas d'enfants ne signifie pas d'emblée que ces femmes vivent seules à Montréal. En fait, 20 femmes sur 26 partagent leur lieu de résidence avec au moins une autre personne : enfant, conjoint, parent ou colocataire. Celles qui vivent seules ont majoritairement moins de 30 ans. Aucune informatrice ne vit dans une habitation qui compte plus de quatre personnes. L'appartenance ne semble pas avoir d'incidence particulière sur le nombre de personnes de la maisonnée.

Langue maternelle et langue de travail

Dans 13 cas sur 26 (soit 50 p. 100), les informatrices sont de langue maternelle autochtone. Les autres se répartissent comme suit : la langue maternelle est le français dans sept cas sur 26, l'anglais dans quatre cas et dans deux cas les informatrices ont simultanément deux langues maternelles, c'est-à-dire une langue autochtone et le français ou l'anglais.

Il n'y a pas de corrélation particulière entre l'âge et la langue maternelle en ce sens que l'utilisation de la langue autochtone n'est pas le fait d'un groupe d'âge en particulier; par contre, il est net que trois femmes sur quatre de plus de 40 ans ont une langue maternelle autochtone (tableau 10).

Tableau 10. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la langue maternelle

Classe d'âge	Langue autochtone	Français	Anglais	Langue autochtone + français ou anglais
15-19 ans	-	1	-	-
20-24 ans	2	-	1	1
25-29 ans	1	2	-	1
30-34 ans	1	1	-	-
35-39 ans	3	2	2	-
40-44 ans	4	1	1	-
45-49 ans	1	-	-	-
50-54 ans	1	-	-	-
Total	13	7	4	2
Pourcentage	50	27	15	8

Il y a cependant une corrélation à faire entre la Première nation d'appartenance et la première langue (tableau 11). Les femmes de langue maternelle autochtone proviennent surtout de communautés du milieu rural ou de région isolée. Les femmes qui ont le français comme langue maternelle appartiennent aux groupes abénaquis, hurons-wendats, mohawks et montagnais-innus. Les femmes qui ont l'anglais comme langue maternelle sont Mohawks, Micmacs ou originaires des autres provinces canadiennes. Les informatrices qui comptent deux langues maternelles ont un parent non autochtone.

Tableau 11. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la langue maternelle

Première nation ou groupe d'appartenance	Langue autochtone	Français	Anglais	Langue autochtone + français ou anglais
Abénaquis	-	1	-	-
Algonquins	3	-	-	-
Atikamekw	2	-	-	-
Cris	-	-	-	1
Hurons-Wendats	-	3	-	-
Micmacs	-	-	1	-
Mohawks	-	1	1	-
Montagnais-Innus	5	2	-	1
Naskapis	1	-	-	-
Inuits	2	-	-	-
Autres	-	-	2	-
Total	13	7	4	2
Pourcentage	50	27	15	8

Les informatrices utilisent le français au travail dans une proportion de 38 p. 100, l'anglais dans une proportion de 16 p. 100, le français et l'anglais dans une proportion de 35 p. 100 et,

enfin, une langue autochtone jumelée au français ou à l'anglais dans 12 p. 100 des cas. Ni l'âge ni l'appartenance ne semblent intervenir de manière particulière quant à la langue de travail (tableau 12).

Tableau 12. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la langue de travail

Première nation ou groupe d'appartenance	Français	Anglais	Français et anglais	Langue autochtone	Langue autochtone + français ou anglais
Abénaquis	-	-	1	-	-
Algonquins	2	-	1	-	-
Atikamekw	1	-	-	-	1
Cris	2	-	-	-	1
Hurons-Wendats	-	-	1	-	-
Micmacs	-	-	1	-	-
Mohawks	-	1	1	-	-
Montagnais-Innus	5	-	2	-	1
Naskapis	-	1	-	-	-
Inuit	-	1	1	-	-
Autres	-	1	1	-	-
Total	10	4	9	0	3
Pourcentage	38	15	35	0	12

Scolarité

Les informatrices de Montréal détiennent dans 11 cas sur 26 (42 p. 100) un diplôme d'études secondaires; de plus, cinq femmes sur 26 ont fait des études secondaires sans obtenir de diplôme. Un total de 10 femmes ont poursuivi, à un moment ou à un autre, des études postsecondaires. Il faut cependant noter qu'en vertu du système d'équivalence en vigueur dans les collèges et dans les universités, plusieurs informatrices qui se retrouvent dans les catégories postsecondaires n'ont pas nécessairement obtenu les diplômes antérieurs. Quoiqu'il en soit, il appert que six d'entre elles (23 p. 100) ont atteint le niveau collégial et quatre autres (16 p. 100) le niveau universitaire. Dans la moitié des cas, elles ont obtenu un diplôme; les autres détiennent une attestation d'études ou un certificat. Les champs d'étude choisis par les informatrices sont tous reliés aux sciences sociales, aux sciences humaines, aux arts et aux lettres (sociologie, littérature, communication, théâtre). Le secteur technique (en l'occurrence, le domaine de l'hôtellerie) est très peu représenté.

L'âge des informatrices n'a pas de lien particulier avec la scolarité puisque la moyenne d'âge des femmes qui ont fait des études postsecondaires est de 36 ans alors que celles qui n'ont pas fait d'études après le secondaire ont en moyenne 34 ans (tableau 13).

Tableau 13. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la scolarité

Classe d'âge	Études secondaires non complétées	Diplôme d'études secondaires	Études* collégiales	Diplôme d'études collégiales	Études* universitaires	Diplôme d'études universitaires
15-19 ans	-	1	-	-	-	-
20-24 ans	-	3	1	-	-	-
25-29 ans	-	2	-	1	-	1
30-34 ans	1	-	-	-	1	-
35-39 ans	-	4	2	-	-	1
40-44 ans	4	-	-	1	1	-
45-49 ans	-	1	-	-	-	-
50-54 ans	-	-	-	1	-	-
Total	5	11	3	3	2	2
Pourcentage	19	42	11,5	11,5	8	8

* Il s'agit d'études commencées, mais non terminées.

Par contre, l'appartenance joue un rôle indéniable dans le fait de poursuivre ou non des études collégiales ou universitaires. Les femmes moins scolarisées proviennent principalement des groupes Atikamekw, cris, naskapis, inuits et algonquins; à l'inverse les plus scolarisées sont originaires des Premières nations abénaquis, huronnes-wendats et montagnaises-innues (tableau 14).

Tableau 14. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la scolarité

Première nation ou groupe d'appartenance	Études secondaires non complétées	Diplôme d'études secondaires	Études* collégiales	Diplôme d'études collégiales	Études* universitaires	Diplôme d'études universitaires
Abénaquis	-	-	-	-	1	-
Algonquins	1	2	-	-	-	-
Atikamekw	2	-	-	-	-	-
Cris	-	1	-	-	-	-
Hurons-Wendats	-	1	-	-	1	1
Micmacs	-	-	1	-	-	-
Mohawks	1	1	-	-	-	-
Montagnais-Innus	-	3	1	3	-	1
Naskapis	-	1	-	-	-	-
Inuit	1	1	-	-	-	-
Autres	-	1	1	-	-	-
Total	5	11	3	3	2	2
Pourcentage	19	42	11,5	11,5	8	8

* Il s'agit d'études commencées, mais non terminées.

La langue maternelle semble également être un facteur déterminant dans la poursuite des études postsecondaires; seules trois des 10 femmes concernées ont une langue autochtone

comme langue maternelle. Plus précisément, ces trois femmes ont fréquenté le secteur collégial. Quant aux quatre femmes qui ont fréquenté l'université, que ce soit pour y obtenir un diplôme ou non, elles ont le français comme langue maternelle (tableau 15).

Tableau 15. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon la langue maternelle et la scolarité

Langue maternelle	Études secondaires non complétées	Diplôme d'études secondaires	Études* collégiales	Diplôme d'études collégiales	Études* universitaires	Diplôme d'études universitaires
Autochtone	4	7	1	2	-	-
Français	-	2	-	-	2	2
Anglais	1	1	2	-	-	-
Autochtone et français ou anglais	-	1	-	1	-	-
Total	5	11	3	3	2	2
Pourcentage	19	42	11,5	11,5	8	8

* Il s'agit d'études commencées, mais non terminées.

Occupation au moment de l'entrevue

Près de 70 p. 100 de l'échantillon, soit 18 femmes sur 26, occupaient un emploi au moment de l'entrevue; cinq femmes étaient aux études et trois étaient sans emploi. Dans huit cas sur 10, les emplois ont été obtenus dans le cadre d'un programme et il s'agit, dans une forte proportion (83 p. 100), d'emplois à temps plein. Dans le cas des femmes qui poursuivaient des études au moment de l'entrevue, la proportion des participantes à un programme chute à une sur cinq. Il s'agit principalement de femmes âgées de moins de 35 ans (tableau 16).

Tableau 16. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et l'occupation au moment de l'entrevue

Classe d'âge	Emploi		Études		Sans occupation
	Avec programme	Sans programme	Avec programme	Sans programme	
15-19 ans	-	-	-	1	-
20-24 ans	2	-	-	2	-
25-29 ans	3	-	-	1	-
30-34 ans	1	-	1	-	-
35-39 ans	5	1	-	-	1
40-44 ans	2	2	-	-	2
45-49 ans	-	1	-	-	-
50-54 ans	1	-	-	-	-
Total	14	4	1	4	3
Pourcentage	54	15	4	15	12

Compte tenu de la nature de l'échantillon, il n'est pas surprenant de constater que les femmes en emploi ont comme employeur une organisation autochtone dans 83 p. 100 des cas. Il s'agit

essentiellement d'emplois du secteur des services (travail de bureau, administration ou enseignement) au sein d'organismes communautaires (72 p. 100) ou, plus rarement, d'agences gouvernementales ou paragouvernementales (17 p. 100) (tableau 18). Il ne se dégage pas, de l'analyse des classes d'âge et de l'appartenance, de situations particulières en ce qui concerne l'emploi occupé au moment de l'entrevue (tableaux 16 et 17). Néanmoins, il faut noter que les femmes sans emploi ont entre 35 et 44 ans (tableau 16). De plus, les emplois occupés au sein d'entreprises ou d'organismes non autochtones sont le fait des femmes appartenant aux Premières nations dont le français ou l'anglais est la langue maternelle.

Tableau 17. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et l'occupation au moment de l'entrevue

Première nation ou groupe d'appartenance	Emploi		Études		Sans occupation
	Avec programme	Sans programme	Avec programme	Sans programme	
Abénaquis	1	-	-	-	-
Algonquins	1	1	-	-	1
Atikamekw	-	1	1	-	-
Cris	1	-	-	-	-
Hurons-Wendats	1	2	-	-	-
Micmacs	-	-	-	1	-
Mohawks	2	-	-	-	-
Montagnais-Innus	5	-	-	2	1
Naskapis	-	-	-	1	-
Inuit	1	-	-	-	1
Autres	2	-	-	-	-
Total	14	4	1	4	3
Pourcentage	54	15	4	15	12

Tableau 18. Distribution des personnes en emploi (milieu urbain) selon l'âge et la catégorie d'employeur

Classe d'âge	Agences gouvernementales ou paragouvernementales	Organismes communautaires	Travail autonome
15-19 ans	-	-	-
20-24 ans	-	2	-
25-29 ans	1	2	-
30-34 ans	-	1	-
35-39 ans	1	4	1
40-44 ans	-	3	1
45-49 ans	-	1	-
50-54 ans	1	-	-
Total	3	13	2
Pourcentage	17	72	11

Revenu annuel personnel

Les données sur le revenu des informatrices (tableau 19) indiquent des montants annuels inférieurs à 12 000 dollars pour 13 femmes sur 26 (50 p. 100 de l'échantillon). Par contre, 10 femmes annoncent un revenu annuel supérieur à 20 000 dollars. Ces revenus proviennent de programmes dans une proportion de 50 p. 100. On constate également que la participation à un programme (quelle que soit sa nature) ne cantonne pas nécessairement la clientèle dans les emplois moins bien rémunérés (tableau 20).

Tableau 19. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et le revenu annuel personnel

Classe d'âge	Moins de 6 000 \$	6 000 à 12 000 \$	13 000 à 20 000 \$	21 000 à 30 000 \$	Plus de 30 000 \$
15-19 ans	1	-	-	-	-
20-24 ans	2	1	-	1	-
25-29 ans	2	-	1	1	-
30-34 ans	1	-	-	1	-
35-39 ans	1	1	-	4	1
40-44 ans	1	3	2	-	-
45-49 ans	-	-	-	-	1
50-54 ans	-	-	-	-	1
Total	8	5	3	7	3
Pourcentage	31	19	11,5	27	11,5

Tableau 20. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon la source principale de revenu et le revenu annuel personnel

Source principale de revenu	Moins de 6 000 \$	6 000 à 12 000 \$	13 000 à 20 000 \$	21 000 à 30 000 \$	Plus de 30 000 \$
Salaire (hors program.)	-	-	2	-	2
Programme	3	3	1	5	1
Allocation étude	3	1	-	-	-
Assurance-emploi	-	-	-	2	-
Aide sociale	2	1	-	-	-
Total	8	5	3	7	3
Pourcentage	31 %	19 %	11,5 %	27 %	11,5 %

Par ailleurs, les données révèlent une faible tendance à un revenu supérieur lorsque la scolarité est plus poussée. Toutefois, dans plusieurs cas, un revenu plus élevé n'est pas uniquement lié au fait de détenir un diplôme ou d'être plus scolarisé. Une scolarité plus faible permet aussi d'obtenir un revenu annuel supérieur à 20 000 dollars. C'est le cas de cinq des 16 femmes qui n'ont pas fait d'études postsecondaires (tableau 21).

Tableau 21. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon la scolarité et le revenu annuel personnel

Scolarité	Moins de 6 000 \$	6 000 à 12 000 \$	13 000 à 20 000 \$	21 000 à 30 000 \$	Plus de 30 000 \$
Études secondaires non complétées	2	2	1	-	-
Diplôme d'études secondaires	4	2	-	4	1
Études collégiales non complétées	2	-	-	1	-
Diplôme d'études collégiales	-	1	1	-	1
Études universitaires non complétées	-	-	1	1	-
Diplôme d'études universitaires	-	-	-	1	1
Total	8	5	3	7	3
Pourcentage	31	19	11,5	27	11,5

Par contre, l'âge semble avoir une incidence directe sur le revenu. En effet, dans la catégorie de revenus inférieurs à 12 000 dollars on retrouve surtout de jeunes informatrices, tandis que dans la catégorie de revenus supérieurs à 20 000 dollars les femmes sont âgées de 35 ans et plus. Dans les catégories de revenus moyens (entre 12 000 et 30 000 dollars) toutefois, toutes les classes d'âge sont représentées (tableau 19). Enfin, l'appartenance ne semble pas, à première vue, influencer sur le revenu. De faibles revenus sont le fait de femmes de toutes les Premières nations, mais on observe des revenus plus élevés chez les Abénaquis, les Algonquines, les Huronnes-Wendates, les Montagnaises-Innues, les Inuit et les Autochtones des autres provinces.

Les femmes autochtones en région : profil de la clientèle des programmes

Les trois communautés qui ont fait l'objet de l'enquête sont situées sur la Côte-Nord dans le cas de la communauté montagnaise-innue et en Abitibi-Témiscamingue dans le cas des deux communautés algonquines. Ces communautés sont accessibles à partir du réseau routier provincial et sont semblables à des dizaines d'autres communautés autochtones des régions rurales du Québec.

Le revenu moyen par résidant dans ces communautés est inférieur (entre 11 000 et 12 000 dollars) à la moyenne nationale parmi les Autochtones (quelque 15 000 dollars). Le taux d'activité, qui varie de 33 à 43 p. 100, est inférieur d'au moins 20 p. 100 à la moyenne québécoise (Statistique Canada, 1998) et est également inférieur à la moyenne en milieu autochtone. Bien que de manière générale, le taux d'activité en milieu rural québécois soit inférieur à celui des grandes villes, celui de ces communautés autochtones est aussi inférieur au taux d'activité des villes voisines.

En général, ces faibles taux s'expliquent par un manque d'emploi chronique, par une gamme d'emplois principalement concentrés dans le secteur des services publics (administration, enseignement, santé et services sociaux), par une scolarisation insuffisante des personnes et par un faible développement de l'entreprise privée et du secteur commercial.

À l'instar de la section précédente, la caractérisation de l'échantillon en provenance de la région s'est faite à partir des six rubriques suivantes : classe d'âge et appartenance; état civil et situation familiale; langue maternelle et langue de travail; scolarité; occupation au moment de l'entrevue; revenu annuel personnel.

Classe d'âge et appartenance

L'âge des 34 informatrices varie de 15 à 62 ans et se répartit de manière relativement représentative à l'intérieur de chacune des classes d'âge de l'échantillon (tableau 22)¹². Les femmes âgées de moins de 30 ans composent 36 p. 100 de l'échantillon, celles de 30 à 44 ans et les plus de 40 ans forment respectivement 32 p. 100 du total. Toutes ces femmes sont des Indiennes inscrites en vertu de la *Loi sur les Indiens*. La moitié de l'échantillon est formée de Montagnaises-Innues de la Côte-Nord et l'autre moitié, d'Algonguines de l'Abitibi-Témiscamingue. Dans une proportion de 85 p. 100 (29 cas sur 34), ces femmes résident dans une communauté (tableau 23). Les cinq autres femmes de l'échantillon résident à proximité d'une communauté autochtone, dans une ville voisine; ces dernières ont chacune un parent non autochtone.

Bien que la plupart des informatrices résident aujourd'hui dans la communauté dont elles sont originaires, la moitié d'entre elles ont résidé, pendant des périodes plus ou moins longues, dans d'autres communautés autochtones ou ailleurs. Dans 11 cas sur 34, ces femmes ont même accumulé plus de quatre lieux de résidence. Ce sont les études qui les ont d'abord amené à quitter temporairement leur communauté d'origine, mais des raisons familiales ont aussi été invoquées.

Tableau 22. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge

Classe d'âge	Nombre	Pourcentage
15-19 ans	4	11,8
20-24 ans	4	11,8
25-29 ans	4	11,8
30-34 ans	2	5,8
35-39 ans	6	17,7
40-44 ans	3	8,8
45-49 ans	5	14,7
50-54 ans	3	8,8
55 ans et +	3	8,8
Total	34	100

Tableau 23. Distribution de l'échantillon en région selon la provenance

Provenance	Nombre	Pourcentage
Communauté montagnaise	14	41,2
Communautés algonquines	15	44,1
Hors communauté	5	14,7
Total	34	100

État civil et situation familiale

Pratiquement le quart de l'échantillon (24 p. 100) en région est célibataire, comparativement à 38 p. 100 dans le cas de l'échantillon montréalais. L'écart est sensiblement le même en ce qui concerne les unions de fait (21 p. 100 en région et 31 p. 100 en milieu urbain). À l'inverse, la proportion de femmes mariées est plus importante en région (26 p. 100) qu'à Montréal (12 p. 100). En ce qui concerne les femmes séparées ou divorcées, les proportions sont comparables. Les femmes célibataires ou en union de fait sont en général plus jeunes (moins de 30 ans) que les femmes mariées ou séparées (de 30 à 62 ans).

La situation familiale des informatrices diffère également de celle des informatrices de Montréal. Peu d'entre elles sont célibataires sans enfant (18 p. 100 comparativement à 38 p. 100). Plus rares encore sont les femmes en couple sans enfant (3 p. 100 comparativement à 27 p. 100 en ville). Par contre, elles sont aussi nombreuses à vivre en couple avec des enfants (29 p. 100 en région et 27 p. 100 à Montréal) (tableau 24). Les formules familiales diffèrent cependant : les informatrices en région se retrouvent plus souvent en situation de monoparentalité (23 p. 100 comparativement à 15 p. 100 en ville) et dans des familles composites (18 p. 100).

Tableau 24. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et le nombre d'enfants

Classe d'âge	Aucun	1	2	3	4	5 et +
15-19 ans	4	-	-	-	-	-
20-24 ans	2	1	-	-	1	-
25-29 ans	1	-	2	1	-	-
30-34 ans	-	1	1	-	-	-
35-39 ans	-	-	2	2	1	1
40-44 ans	-	-	-	1	1	1
45-49 ans	-	-	-	2	2	1
50-54 ans	-	-	-	1	1	1
55 ans et +	-	-	-	1	-	2
Total	7	2	5	8	6	6
Pourcentage	20	6	14	24	18	18

Les célibataires et les femmes en couple sans enfant sont jeunes (moins de 30 ans), tandis que les femmes monoparentales ont 35 ans et plus. Les femmes qui vivent avec leurs enfants et leurs petits-enfants ont plus de 40 ans. Enfin, les femmes en région ont en moyenne 2,7 enfants alors que la moyenne est de 1,2 à Montréal. Il faut toutefois souligner des variantes au sein de l'échantillon régional. Les femmes qui vivent dans la communauté ont plus d'enfants que les femmes hors communauté (tableau 25).

Le nombre d'enfants, la formule familiale et le lieu de résidence ont aussi une incidence sur le nombre de personnes vivant sous un même toit. On compte en moyenne 4,3 occupants par maisonnée en région, 3 occupants hors communauté et 2,6 occupants à Montréal.

Tableau 25. Distribution de l'échantillon en région selon la provenance, le nombre d'enfants et l'état civil

Provenance	Nombre d'enfants						État civil				
	0	1	2	3	4	5+	Célib.	Mariée	Union fait	Sép./div.	Veuve
Com. montagnaise	3	-	1	4	3	3	3	2	4	3	2
Com. algonquines	3	1	3	2	3	3	4	3	4	3	1
Hors communauté	1	1	1	2	-	-	1	2	1	1	-
Total	7	2	5	8	6	6	8	7	9	7	3
Pourcentage	20	6	14	24	18	18	24	20,5	26	20,5	9

Langue maternelle et langue de travail

Dans 29 cas sur 34 (85 p. 100), les informatrices en région sont de langue maternelle autochtone (tableau 26); la proportion est de 50 p. 100 à Montréal. Les femmes qui indiquent deux langues maternelles (autochtone et français ou anglais) sont, à l'instar de celles du milieu urbain, celles dont un des parents est non autochtone.

Tableau 26. Distribution de l'échantillon en région selon la provenance et la langue maternelle

Provenance	Langue autochtone	Français	Anglais	Langue autochtone + français ou anglais
Com. montagnaise	13	-	-	1
Com. algonquines	15	-	-	-
Hors communauté	1	2	2	-
Total	29	2	2	1
Pourcentage	85	6	6	3

Des différences du même ordre peuvent être décelées quant à la langue de travail (tableau 27). Dans 76 p. 100 des cas, comparativement à 12 p. 100 à Montréal, la langue autochtone est utilisée au travail, la plupart du temps conjointement avec le français ou l'anglais. Cette proportion concerne surtout des femmes âgées de plus de 35 ans. Les femmes plus jeunes utilisent plus fréquemment le français au travail.

Tableau 27. Distribution de l'échantillon en région selon la provenance et la langue de travail

Provenance	Français	Anglais	Français et anglais	Langue autochtone	Langue autochtone + français ou anglais
Com. montagnaise	1	-	-	5	4
Com. algonquines	2	-	-	-	12
Hors communauté	2	-	2	-	1
Total	5	0	2	5	17
Pourcentage	17	0	7	17	59

Scolarité

Globalement, les informatrices de la région sont moins scolarisées que celles qui résident à Montréal. Deux informatrices sur trois (61 p. 100) n'ont pas terminé leurs études secondaires; cette proportion est de une sur cinq (19 p. 100) à Montréal. Seules six informatrices sur 34 ont obtenu un diplôme d'études secondaires. Deux femmes sur 34 détiennent une attestation d'études collégiales; il ne s'agit pas à proprement parler d'un diplôme, mais d'une équivalence. Cette équivalence d'études collégiales a été obtenue sans que les informatrices aient un diplôme d'études secondaires. Trois informatrices ont, quant à elles, obtenu un diplôme d'études collégiales. À l'instar des informatrices du milieu urbain, les informatrices en région qui ont fait des études postsecondaires se retrouvent surtout dans le champ des sciences sociales et humaines. Lorsqu'il s'agit du secteur technique, les formations relèvent plutôt du domaine de la santé ou de l'éducation.

Aucune informatrice ne détient de diplôme universitaire; par contre, deux d'entre elles ont obtenu une attestation de formation des maîtres autochtones, un diplôme qui n'est pas de niveau universitaire puisque aucun préalable du collégial n'est exigé, mais qui permet d'enseigner dans une communauté autochtone.

Plus qu'à Montréal, l'âge est un facteur déterminant de la scolarité. Par exemple, les femmes ayant comme dernier niveau de scolarité les études primaires ont toutes plus de 45 ans. Quant aux études secondaires non complétées, on retrouve des femmes de tous âges, avec une concentration dans les classes d'âge de 35 à 54 ans. Les diplômées du secondaire et du collégial se retrouvent surtout dans les classes plus jeunes (moins de 35 ans) (tableau 28).

Il y a peu de différence entre le niveau de scolarité des femmes qui vivent dans une communauté et celui des femmes qui résident à proximité. De plus, il ne semble pas y avoir de corrélation entre la langue maternelle et la scolarité, contrairement à ce qui a été observé à Montréal. Les femmes des régions qui vivent hors communauté et qui ont le français ou l'anglais comme langue maternelle ont atteint un degré de scolarité comparable à celui des femmes dont la langue maternelle est autochtone. On remarque cependant une légère différence entre les informatrices montagnaises-innues et les informatrices algonquines. Près de la moitié de ces dernières n'ont pas terminé leurs études secondaires. Chez les Montagnaises-Innues, cette proportion chute à une sur trois.

Tableau 28. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la scolarité

Classe d'âge	Études primaires	Études secondaires non complétées	Diplôme d'études secondaires	Études* collégiales	Diplôme d'études collégiales	Formation des maîtres
15-19 ans	-	1	3	-	-	-
20-24 ans	-	2	-	-	1	1
25-29 ans	-	1	1	1	1	-
30-34 ans	-	-	1	-	1	-
35-39 ans	-	5	1	-	-	-
40-44 ans	-	2	-	1	-	-
45-49 ans	2	2	-	-	-	1
50-54 ans	2	1	-	-	-	-
55 ans et +	3	-	-	-	-	-
Total	7	14	6	2	3	2
Pourcentage	20	41	18	6	9	6

* Il s'agit d'études commencées, mais non terminées.

Occupation au moment de l'entrevue

Plus des deux tiers des informatrices (70 p. 100) occupaient un emploi au moment de l'entrevue. Il s'agit d'une proportion comparable à celle relevée à Montréal. Toutefois, les informatrices en région sont un peu plus nombreuses que les citadines à poursuivre des études ou des cours de formation professionnelle (24 p. 100 comparativement à 19 p. 100 en ville). Seules deux informatrices sur 34 n'avaient pas d'emploi au moment de l'entrevue. L'âge ne semble pas avoir d'incidence particulière sur le fait d'avoir ou non un emploi. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un emploi lié à un programme d'employabilité, il appert que les femmes de 35 ans et moins sont davantage concernées (tableau 29).

Il est intéressant de constater que deux emplois sur cinq en région sont liés à des programmes alors que la proportion atteint trois sur cinq à Montréal. Une proportion inverse se dessine en ce qui concerne les études liées à des programmes de formation; les cas sont beaucoup plus nombreux en région (3 sur 4) qu'à Montréal (1 sur 5).

Le type d'emplois occupés par les informatrices de la région est aussi source de distinction avec Montréal. Bien qu'également reliée aux services, la gamme des emplois en région est plus variée qu'à Montréal : au travail de bureau et aux emplois liés à l'enseignement et à l'administration s'ajoutent des fonctions de brigadière, chauffeur de camion, assistante-dentaire, cuisinière, auxiliaire familiale, préposée à l'accueil, journalière en usine, artisane, etc. La part des emplois à temps plein constitue également un facteur de distinction avec Montréal (83 p. 100) car elle atteint seulement 63 p. 100 en région (tableau 30). La proportion des emplois à temps partiel ou saisonnier est donc plus importante en région. Enfin, l'employeur, à Montréal comme en région, est dans plus de 80 p. 100 des cas une organisation autochtone.

Tableau 29. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et l'occupation au moment de l'entrevue

Classe d'âge	Emploi		Études		Sans occupation
	Avec programme	Sans programme	Avec programme	Sans programme	
15-19 ans	1	-	-	2	1
20-24 ans	3	-	1	-	-
25-29 ans	1	2	1	-	-
30-34 ans	1	1	-	-	-
35-39 ans	2	1	3	-	-
40-44 ans	-	3	-	-	-
45-49 ans	-	4	-	-	1
50-54 ans	1	1	1	-	-
55 ans et +	1	2	-	-	-
Total	10	14	6	2	2
Pourcentage	29	41	18	6	6

Les femmes en région travaillent fréquemment au sein de l'administration locale (38 p. 100) ou pour des organisations qui relèvent directement du conseil de bande (école, services de santé et services sociaux, radio communautaire, sécurité publique). Contrairement aux informatrices de Montréal (72 p. 100), peu d'informatrices en région travaillent dans des organismes communautaires, qui sont par ailleurs situés à l'extérieur de la communauté (13 p. 100). Rares également sont les travailleuses autonomes (8 p. 100) et les travailleuses en usine (4 p. 100). L'âge ne semble pas vraiment avoir d'incidence quant à la catégorie d'employeur; on note toutefois une forte présence des femmes de plus de 40 ans dans l'administration locale (tableau 31).

Tableau 30. Distribution de l'échantillon en région selon la provenance et le type d'emploi

Provenance	Temps plein	Temps partiel	Saisonnier	Sur appel
Communauté montagnaise	5	2	-	1
Communautés algonquines	6	5	-	-
Hors communauté	4	-	1	-
Total	15	7	1	1
Pourcentage	63	29	4	4

Tableau 31. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la catégorie d'employeur

Classe d'âge	École de la bande	Santé et services sociaux	Radio communautaire	Sécurité publique	Administration locale	Organismes communautaires	Agence paragonvernementale	Travail autonome	Fabrication
15-19 ans	-	-	-	1	-	-	-	-	-
20-24 ans	1	-	1	-	-	1	-	-	-
25-29 ans	-	1	-	-	1	-	-	-	1
30-34 ans	-	-	-	-	1	-	1	-	-
35-39 ans	-	1	1	-	-	1	-	-	-
40-44 ans	-	1	-	-	2	-	-	-	-
45-49 ans	1	-	-	-	3	-	-	-	-
50-54 ans	-	-	-	-	-	1	-	1	-
55 ans et +	-	-	-	-	2	-	-	1	-
Total	2	3	2	1	9	3	1	2	1
ourcentage	8	13	8	4	38	13	4	8	4

Revenu annuel personnel

En ce qui concerne le revenu annuel, la situation est également sensiblement différente en région. Soixante pour cent (60 p. 100) des informatrices déclarent un revenu annuel moyen inférieur à 12 000 dollars; la proportion est de 50 p. 100 à Montréal. Dans la catégorie des revenus de plus de 20 000 dollars, la proportion en région est de 32 p. 100 et de 38,5 p. 100 à Montréal (tableau 32). Les revenus en région sont donc légèrement plus faibles en moyenne qu'à Montréal.

Les informatrices qui retirent la majeure partie de leur revenu d'un salaire lié à un emploi hors programme sont plus nombreuses en région (45 p. 100) qu'à Montréal (19 p. 100). Cette situation s'explique probablement par le moindre nombre de programmes d'accès à l'emploi offerts en région. La contribution des programmes au revenu des informatrices est donc plus faible : 16 p. 100 reçoivent des prestations d'un programme d'accès à l'emploi comparativement à 42 p. 100 à Montréal. À l'instar de la situation relevée à Montréal, les programmes d'emploi ne cantonnent pas les femmes dans des catégories de faibles revenus. Dans le même sens, le fait d'être salariée (à l'extérieur d'un programme) ne procure pas d'emblée un meilleur revenu que dans le cadre d'un programme (tableau 33).

La proportion des prestataires de l'aide sociale est légèrement plus élevée en région (19 p. 100) qu'à Montréal (12 p. 100), que les informatrices participent ou non à un programme d'accès à l'emploi. Une mince proportion d'informatrices (7 p. 100) à Montréal et en région ont l'assurance-emploi (avec ou sans programme) comme principale source de revenu. Les proportions sont également les mêmes (13 p. 100) dans le cas de celles qui reçoivent des allocations pour leurs études.

L'âge intervient de façon particulière à l'égard du revenu. En effet, ce sont surtout des femmes de plus de 40 ans qui reçoivent un salaire hors programme. Les femmes plus jeunes tirent plutôt leur revenu de programmes d'accès à l'emploi, d'allocations pour les études ou de programmes de formation défrayés en partie par l'aide sociale.

De façon encore plus marquée qu'à Montréal, la scolarité des informatrices semble avoir peu d'incidence sur leur revenu (tableau 34). Des femmes de plus de 45 ans indiquent des salaires de plus de 20 000 dollars alors qu'elles n'ont pas terminé leurs études secondaires et des femmes plus jeunes et plus scolarisées déclarent des revenus inférieurs à 6 000 dollars. Cependant, le lieu de résidence semble avoir davantage de corrélation avec le revenu : les femmes hors communauté (bien que peu représentées ici) déclarent des revenus plus élevés.

Tableau 32. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et le revenu annuel personnel

Classe d'âge	Moins de 6 000 \$	6 000 à 12 000 \$	13 000 à 20 000 \$	21 000 à 30 000 \$	Plus de 30 000 \$
15-19 ans	2	-	-	-	-
20-24 ans	1	2	-	1	-
25-29 ans	-	-	1	2	1
30-34 ans	-	1	-	1	-
35-39 ans	3	2	-	1	-
40-44 ans	2	1	-	-	-
45-49 ans	1	1	1	1	1
50-54 ans	2	-	-	1	-
55 ans et +	1	-	-	2	-
Total	12	7	2	9	2
Pourcentage	38	22	6	28	6

Tableau 33. Distribution de l'échantillon en région selon la source principale de revenu et le revenu annuel personnel

Source principale de revenu	Moins de 6 000 \$	6 000 à 12 000 \$	13 000 à 20 000 \$	21 000 à 30 000 \$	Plus de 30 000 \$
Salaire (hors program.)	3	3	1	5	2
Programme	2	1	-	3	-
Allocation étude	2	1	1	-	-
Assurance-emploi	1	1	-	1	-
Aide sociale	4	1	-	-	-
Total	12	7	2	9	2
Pourcentage	38	22	6	28	6

Tableau 34. Distribution de l'échantillon en région selon la scolarité et le revenu annuel personnel

Scolarité	Moins de 6 000 \$	6 000 à 12 000 \$	13 000 à 20 000 \$	21 000 à 30 000 \$	Plus de 30 000 \$
Études primaires	3	1	1	2	-
Études secondaires non complétées	6	4	-	4	-
Diplôme d'études secondaires	1	1	-	2	-
Études collégiales non complétées	1	-	1	-	-
Diplôme d'études collégiales	-	1	-	1	1
Formation des maîtres	1	-	-	-	1
Total	12	7	2	9	2
Pourcentage	38	22	6	28	6

Le profil des clientèles en perspective

Cette section s'écarte de la présentation des résultats de l'enquête faite par le Partenariat Mikimon. Avant de passer à l'évaluation de la participation des femmes autochtones aux programmes d'employabilité, les auteures proposent, dans un premier temps, un bref retour sur la littérature à la lumière de ces résultats. Dans un second temps, les thèmes de la scolarité et de l'emploi sont documentés à partir de l'information fournie par les informatrices lors des entrevues.

Un parallèle entre les données de la littérature et les résultats de l'enquête

Les résultats présentés dans les deux sections précédentes ont permis de caractériser sous un angle quantitatif les échantillons constitués lors de l'enquête menée par le Partenariat Mikimon. La littérature ne fournit pas, on l'a vu, toute l'information nécessaire à une contextualisation adéquate de chacun de ces nouveaux résultats. De plus, les échantillons sont relativement petits. Les résultats chiffrés demeurent donc préliminaires et il serait hasardeux de vouloir en étendre la portée au-delà de l'enquête proprement dite. Cependant, quelques-uns de ces résultats ont été mis en parallèle avec les données provenant de la littérature; dans certains cas, il en ressort des similitudes; en revanche, dans plusieurs autres, des données nouvelles ont été mises au jour qui permettent à tout le moins de nuancer la teneur de quelques interprétations.

Ainsi, les différences repérées lors de l'enquête entre le profil des femmes hors réserve et celui des femmes qui vivent en réserve quant au nombre d'enfants (moins élevé hors réserve), à la langue maternelle (plus fréquemment l'anglais ou le français qu'une langue autochtone), à la scolarité et au revenu (plus élevés hors réserve), trouvent leur pendant dans la littérature. Par contre, le lien qui a été établi entre le fait d'avoir l'anglais ou le français comme langue maternelle et la poursuite des études universitaires est, à la connaissance des auteures, relativement nouveau. De même, l'information à l'effet que la moitié des femmes de l'échantillon du milieu urbain n'a pas d'enfant (sans que l'âge puisse expliquer entièrement cette situation) n'est pas sans surprendre puisque l'on sait que les femmes autochtones, dans l'ensemble, présentent des taux de natalité plus élevés que leurs consœurs québécoises. Il faut sans doute se poser la question de savoir s'il s'agit d'une particularité des femmes qui se retrouvent dans les programmes d'employabilité.

Au chapitre de la situation familiale, le profil des femmes rencontrées se démarque également des tendances identifiées dans la littérature. Il existe plusieurs indications à l'effet que les femmes qui vivent en ville se retrouvent plus souvent en situation de monoparentalité que leurs consoeurs des communautés (Gill *et al.*, 1995; Potvin, 1991); l'enquête a plutôt révélé que les familles monoparentales sont plus nombreuses en région qu'à Montréal.

Au chapitre de la mobilité et des changements de lieux de résidence, les résultats de l'enquête ouvrent encore de nouvelles pistes. Ces résultats suggèrent notamment que les femmes des réserves se déplacent plus souvent que ne l'affirment les données de la littérature. On considère en effet que ce sont généralement les femmes autochtones hors réserve qui se déplacent davantage que les femmes des réserves (MAINC, 1996). L'enquête laisse entrevoir, qu'à tout le moins en ce qui concerne la clientèle des programmes, la situation géographique ne semble pas intervenir dans la capacité, relativement importante, des femmes à se déplacer.

La mobilité des Autochtones a toujours été examinée par rapport au lieu géographique que constitue la réserve : soit que les Autochtones étaient à l'intérieur, soit qu'ils étaient à l'extérieur. De là, d'ailleurs, les catégories de référence dans les corpus de données statistiques qui distinguent globalement les Indiens des réserves et les Indiens hors réserve. De là aussi la perception courante à l'effet que les femmes des réserves, encore aujourd'hui, se déplacent en moins grand nombre. Les conditions de vie des Autochtones ont changé, la dynamique entre la ville, la région et la réserve n'opère plus selon les mêmes modalités.

Le fait que les catégories de référence ne prennent généralement pas en considération les nouvelles conditions de vie des Amérindiens ou des Inuit a des conséquences importantes au plan de la recherche. Prenons, à titre d'exemple, la catégorie des Indiennes hors réserve : la femme qui réside dans le village voisin de sa réserve en milieu rural et celle qui vit dans une métropole ou une grande ville se voient généralement attribuer le même profil statistique puisque toutes les deux vivent à l'extérieur de leur réserve. En d'autres mots, le recours à des données statistiques comporte aussi certaines limites et peut induire des conclusions qui correspondent plus ou moins à la réalité. C'est entre autres pour cette raison que dans le cas présent, on a opté pour une enquête qui combine à la fois des données quantitatives et des données qualitatives.

Enfin, il est courant de constater dans la littérature qu'une scolarité plus poussée favorise davantage l'obtention d'un emploi et donne accès à un revenu plus élevé. Une situation mise en évidence dans le cas des femmes de l'échantillon en région (plusieurs femmes très peu scolarisées détiennent un emploi et reçoivent un salaire plus élevé que la moyenne identifiée au cours de l'enquête) ouvre une piste d'analyse nouvelle à cet égard. En effet, l'âge, plutôt que la scolarité, semble être un facteur déterminant dans plusieurs cas. Compte tenu du rôle que jouent les aînées dans les sociétés autochtones et de la place qu'on leur accorde généralement en tant que sage et personne d'expérience, il ne serait pas surprenant que l'âge intervienne différemment même en regard de l'emploi. Une enquête de plus grande envergure à ce sujet pourrait éventuellement menée à une relecture des structures même du marché de l'emploi en milieu autochtone.

Discours des informatrices sur la scolarité et l'emploi

À la lumière de l'information mise au jour en cours d'enquête, il a semblé nécessaire à l'équipe d'aborder aussi la question des clientèles sous un angle qualitatif. La scolarité, par exemple, n'est pas qu'affaire de diplôme, obtenu ou non; la mobilité n'est pas davantage une simple question de nombre de lieux de résidence. Le monde de l'emploi ne peut pas toujours se résumer à un taux d'activité. De manière à mieux circonscrire autant le contexte dans lequel prennent place les programmes d'emploi ou les programmes de formation que les trajectoires des femmes qui participent à ces programmes, l'équipe du Partenariat s'est donc intéressée aux parcours scolaires de ces femmes, à leurs expériences dans le monde du travail et à leurs trajectoires personnelles.

Le parcours scolaire

Le cheminement scolaire de toutes les informatrices, à quelques exceptions près, se caractérise essentiellement par de nombreux déplacements et par l'interruption répétée des études. On est donc loin des parcours linéaires qui sont monnaie courante dans le reste du pays.

Sous l'angle des déplacements, deux situations particulières peuvent être mises en évidence. D'une part l'expérience des écoles résidentielles¹³, qui est celle de la plupart des informatrices âgées de plus de 35 ans, qu'elles résident aujourd'hui à Montréal ou en région; d'autre part, la nécessité de quitter sa communauté lorsque vient le moment d'entreprendre des études postsecondaires. Cette situation est évidemment le sort des plus jeunes femmes puisque de nos jours toutes les communautés, à de très rares exceptions près, ont une école primaire et une école secondaire. Cependant, dans un cas comme dans l'autre, l'obligation de partir, de quitter sa famille, est présente et déterminante. Auparavant, il fallait quitter très jeune et pour de très longues périodes lorsque arrivait l'âge scolaire; les souvenirs des informatrices à ce sujet sont parsemés de tristesse et de déceptions. Aujourd'hui, le départ se fait plus tard, lorsque les études collégiales sont envisagées, mais cela demeure une obligation qui est plus ou moins bien vécue, d'autant que la majorité des diplômées des écoles secondaires autochtones doivent suivre des cours d'appoint avant d'être acceptées au collège.

À ce contexte particulier du parcours scolaire des informatrices s'ajoute une seconde dimension, celle de l'interruption répétée des études. Encore plus que la mobilité, le fait d'interrompre ses études, à un moment ou à un autre, fait partie intégrante du rapport à la scolarisation. Que ce soit à cause du décrochage chez les garçons ou des grossesses chez les filles, les cas sont nombreux : on parle facilement de 90 p. 100 des jeunes qui ne terminent pas leur secondaire avant l'âge de 18 ans. Et, dans le cas de ceux qui le terminent et qui décident de poursuivre des études postsecondaires, très rares sont ceux et celles qui n'arrêtent pas, à de nombreuses reprises, en cours de route.

Pour un bon nombre des jeunes informatrices des échantillons, l'écart entre les efforts à fournir à l'école secondaire et ceux requis au collège est considérable. De tous les événements qui ont marqué leurs études, c'est ce passage qu'elles jugent le plus difficile. Non seulement les cours sont-ils plus exigeants, mais il leur faut remettre des travaux dans des délais précis, tâche pour laquelle elles disent ne pas avoir été préparées. De plus, la timidité les empêche souvent de demander de l'aide ou des conseils, situation qui les conduit aussi à abandonner.

Par ailleurs, l'interruption répétée des études est à l'origine du phénomène de retour aux études, mentionné dans la littérature, et qui explique la popularité des programmes de rattrapage scolaire dans plusieurs communautés. Il y a aussi des cas de plus en plus fréquents de femmes qui, après avoir élevé leurs enfants, retournent suivre des cours ou parfaire leur formation.

Le parcours en emploi

À l'instar de leur parcours scolaire, les informatrices ont connu un cheminement en emploi qui est loin d'être linéaire. Elles ont occupé plusieurs emplois différents, entrecoupés de périodes de chômage ou d'aide sociale, d'arrêts pour s'occuper de leurs enfants, de retours aux études. Cette situation est caractéristique des femmes de plus de 35 ans et de celles qui sont peu scolarisées. Quelques-unes disent également avoir été aux prises avec des problèmes personnels (divorce, alcoolisme, deuil) qui ont nui à leur insertion sur le marché du travail.

Ce parcours en dents de scie peut être également imputable à la rareté des emplois. À Montréal, où les emplois sont plus nombreux, les informatrices des mêmes classes d'âge comptent davantage de périodes en emploi que celles en région. Les temps d'arrêt de travail sont moins nombreux et plus courts pour les premières qui, de plus, gagnent mieux leur vie.

Toutefois, ce qui ressort davantage lorsque l'on s'intéresse au parcours en emploi, c'est le fait que l'idée d'une carrière ou le choix d'un métier sont des problématiques relativement nouvelles. Ce sont d'ailleurs des jeunes femmes qui parlent de leurs études et de leur travail en ces termes, plus particulièrement des femmes qui ont le français ou l'anglais comme langue maternelle et qui ont bien souvent un parent non autochtone.

Par ailleurs, il serait difficile de parler du parcours en emploi des femmes autochtones sans aborder la question de la garde des enfants. Selon l'Enquête auprès des peuples autochtones (Statistique Canada, 1993), le manque de services de garde est considéré comme un obstacle à l'emploi par 14 p. 100 des femmes autochtones du pays. Deux situations relatives à la garde des enfants ressortent de l'enquête du Partenariat Mikimon. En région, les informatrices se sont peu attardées à cette question. En effet, pour la plupart d'entre elles, la question du gardiennage ne semble pas causer de difficulté ou être perçue comme un frein : un membre de la famille proche (mère, soeur, nièce, conjoint, etc.) s'en charge, souvent même sans demander de contrepartie financière. Plusieurs commentaires des informatrices laissent même penser que le fait de travailler tout en élevant des enfants va de soi. La notion de double tâche n'était pas présente dans le discours des informatrices.

Il en va autrement des informatrices résidant à Montréal. Leurs propos ressemblent davantage à ceux rapportés habituellement dans la littérature : difficultés à trouver une solution à la garde des enfants, fatigue, stress, sentiment de culpabilité, etc. Il semble que la vie en ville exerce une pression plus forte sur les mères qui travaillent. Les femmes résidant à Montréal pensent d'ailleurs que la situation aurait été plus facile si elles étaient restées dans leur communauté; là-bas, disent-elles, elles connaissent quelqu'un qui aurait pris soin de leurs enfants et elles les auraient confiés sans crainte.

Les trajectoires personnelles

Le thème des trajectoires personnelles traverse aussi le dossier de l'employabilité, qu'on l'aborde sous l'angle des déplacements fréquents d'un lieu de résidence à l'autre, de l'estime de soi, du besoin de soutien et d'encadrement ou encore de la discrimination et de la violence dont plusieurs femmes font l'objet. Aucune de ces problématiques n'est simple et chacune prend des orientations particulières selon l'âge des informatrices, leurs expériences personnelles et leur milieu de vie.

Les informatrices de Montréal et en région ont en commun le fait d'avoir accumulé de nombreux lieux de résidence, comme on l'a déjà souligné. Elles ont résidé en moyenne dans trois ou quatre localités différentes pendant des périodes variant de quelques mois à quelques années. La poursuite des études justifient souvent ces déplacements, mais d'autres raisons ont également été invoquées, notamment le déménagement de la famille, le placement dans un foyer d'accueil, la recherche d'un emploi en ville, la fuite d'un conjoint violent, etc.

Le phénomène est loin d'être isolé; en fait, il est commun à l'ensemble des informatrices : les femmes des régions ont parfois vécu dans des grandes villes comme Montréal et Québec avant de réintégrer leur communauté; des femmes de Montréal, nées pour la plupart dans une communauté, ont fait de fréquents aller-retour entre cette communauté et la ville en résidant, quelque temps, dans d'autres localités. La singularité des parcours scolaire et professionnel doit aussi être envisagé à la lumière de la grande mobilité de ces femmes. Quitter sa communauté, s'installer à l'extérieur, revenir pour repartir ont nécessairement des effets sur le cheminement scolaire et professionnel.

Une autre des dimensions mise au jour lors de l'enquête concerne la délicate question des problèmes sociaux. En cours d'entrevue et sans que des questions aient été formulées à cet égard, les femmes des régions ont abondamment parlé d'alcoolisme, de drogue, de violence conjugale ou familiale, de divorce, de négligence parentale, d'agression, d'inceste ou de viol. Ces problématiques sont inhérentes à l'ensemble de leurs expériences de vie, que celles-ci soient abordées sous l'angle du parcours scolaire ou du parcours en emploi. Ces situations, disent-elles, toutes aussi difficiles et traumatisantes les unes que les autres, ont miné leur confiance en soi et leur assurance face au monde extérieur. Dès lors, l'intégration dans un milieu de travail non autochtone ou à l'école, lorsque la maîtrise d'une langue seconde est essentielle, devient un défi que plusieurs ne peuvent surmonter seules.

Lorsqu'elles jettent un regard sur leurs expériences passées (abandon des études, perte d'un emploi), ces femmes sont nombreuses à constater qu'elles auraient voulu, à certains moments, un plus grand soutien de la part de leurs proches, davantage de support et d'encouragement. Et, ajoutent-elles, elles avaient si peu de modèles dont elles pouvaient s'inspirer lorsqu'elles étaient jeunes. À l'inverse, les femmes qui ont poursuivi des études postsecondaires ou celles qui occupent un emploi au sein des communautés affirment avoir bénéficié d'un tel soutien et plus encore, sont conscientes aujourd'hui d'être des modèles pour les jeunes générations.

Faits saillants et synthèse du chapitre

Ce chapitre avait comme principal objectif de décrire et de caractériser la clientèle féminine autochtone des programmes d'employabilité à Montréal et en région. Bien que les échantillons soient modestes, leur analyse a permis de documenter certaines des tendances actuelles et de mettre au jour des situations nouvelles ou, à tout le moins, d'attirer l'attention sur des éléments d'information moins connus. Les résultats de cette analyse sont résumés sous 20 rubriques synthèses.

Bien que les femmes autochtones de Montréal soient originaires, dans une proportion de 81 p. 100 d'une communauté autochtone, leur situation familiale se distingue sur plusieurs plans de celle des femmes des régions.

Elles ont en effet moins d'enfants en moyenne (1,2 comparativement à 2,7 en région). Cette situation est principalement dû au fait que le nombre de femmes sans enfant est plus élevé à Montréal (1 sur 2) qu'en région (1 sur 5). Le nombre de célibataires est également plus élevé à Montréal et, globalement, les femmes de Montréal sont plus jeunes que les femmes des régions.

Avant de s'installer à Montréal, les informatrices ont vécu à plusieurs endroits.

La présence à Montréal est généralement l'aboutissement de plusieurs déplacements : trois informatrices sur quatre ont vécu dans au moins trois villes différentes avant de s'établir ou de revenir à Montréal. Ce sont les informatrices originaires des communautés rurales ou isolées (dans une proportion de 75 p. 100) qui cumulent le plus grand nombre de lieux de résidence. La moitié des informatrices en région, bien que résidant au moment de l'entrevue dans leur communauté d'origine dans une proportion de 85 p. 100, cumulent aussi plusieurs lieux de résidence.

La langue maternelle joue un rôle déterminant dans le fait de poursuivre ou non des études postsecondaires.

Les données recueillies à Montréal sont très claires : sept des 10 femmes ayant entrepris des études postsecondaires ont le français ou l'anglais comme langue maternelle. Les quatre femmes de l'échantillon montréalais ayant fréquenté l'université ont toutes le français comme langue maternelle.

Le bilinguisme (français et anglais) est très répandu parmi la clientèle des femmes autochtones de Montréal.

Un haut taux de bilinguisme au travail a été observé chez les informatrices de Montréal : 35 p. 100 des informatrices utilisent le français et l'anglais dans leur emploi. Un important taux de bilinguisme (langue autochtone et français ou anglais) a aussi été observé en région (59 p. 100).

Les femmes autochtones de Montréal sont, en moyenne, plus scolarisées que leurs consœurs des communautés.

Une informatrice sur cinq à Montréal n'a pas terminé ses études secondaires; la proportion augmente à deux sur trois en région. Par ailleurs, les femmes de Montréal, dans une proportion de 38 p. 100, ont entrepris des études postsecondaires; la proportion est de 21 p. 100 en région. Quatre femmes de Montréal ayant poursuivi des études universitaires détiennent un certificat ou un diplôme alors qu'en région, deux informatrices ont obtenu un certificat d'enseignement en milieu autochtone.

En région, même si le niveau de scolarité est généralement moindre qu'à Montréal, une différence importante marque le profil des plus jeunes et celui des aînées.

Toutes les informatrices en région qui ont entrepris des études postsecondaires ont moins de 35 ans. Les femmes dont le dernier niveau de scolarité est le primaire ont plus de 45 ans.

Le cheminement scolaire des informatrices en milieu urbain et en région se caractérise de manière significative par de nombreux déplacements et par de fréquentes interruptions des études.

Huit femmes sur 10 ont fréquenté une école à l'extérieur de leur communauté. Les deux tiers des informatrices ont abandonné puis repris leurs études à un moment ou à autre. Pour la plupart, il s'agit d'une situation qui s'est répétée.

Dans une proportion de 78 p. 100, les emplois occupés par les femmes de Montréal ont été obtenus dans le cadre d'un programme d'employabilité.

Au moment de l'entrevue, 18 femmes sur 26 occupaient un emploi. Dans 14 cas, il s'agissait d'un emploi obtenu dans le cadre d'un programme.

Dans une proportion de 42 p. 100, les emplois occupés par les femmes en région ont été obtenus dans le cadre d'un programme d'employabilité.

Au moment de l'entrevue, 24 femmes sur 34 en région occupaient un emploi et dans 10 cas, il s'agissait d'un emploi obtenu dans le cadre d'un programme.

Les emplois à temps plein sont les plus répandus tant à Montréal qu'en région.

Dans une proportion de 83 p. 100 à Montréal et de 63 p. 100 en région, l'emploi occupé au moment de l'entrevue était un emploi à temps plein.

La participation à un programme ne cantonne pas nécessairement les femmes, à Montréal ou en région, dans des secteurs d'emploi plus faiblement rémunérés.

À Montréal et en région, la moitié des femmes dont le revenu personnel annuel est supérieur à 20 000 dollars participe à un programme d'employabilité. Dans une proportion de 33 p. 100, les programmes donnent accès à un revenu supérieur par rapport aux emplois hors programme.

En région, l'âge plus que la scolarité a une incidence sur le fait d'avoir un revenu annuel supérieur à 20 000 dollars.

Alors qu'à Montréal, il est possible d'établir une corrélation entre la scolarité et le revenu (par exemple les femmes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires ont un revenu personnel inférieur à 20 000 dollars), la situation est différente en région. En effet, parmi les femmes âgées de plus de 45 ans qui, pour la plupart, n'ont pas terminé leurs études secondaires, la moitié indique un revenu supérieur à 20 000 dollars. Les femmes plus jeunes qui détiennent un diplôme d'études secondaires ou collégiales déclarent quant à elles un revenu de moins de 12 000 dollars.

Dans une proportion de 83 p. 100 à Montréal, l'employeur est une organisation autochtone.

La spécificité des échantillons constitués explique en partie ces résultats. En effet, dans le cas de Montréal, les informatrices ont été recrutées principalement au sein d'organisations autochtones. Néanmoins, il est relativement récent que des organisations autochtones agissent, en plein coeur de Montréal, à titre d'employeurs. Et il y a tout lieu de prévoir, avec la croissance de la population autochtone, que de nouveaux emplois seront créés au sein de ces organisations au cours des prochaines années.

Il s'agit d'un nouveau marché de l'emploi.

**Dans une proportion de 80 p. 100 en région,
l'employeur est une organisation autochtone.**

Cette situation est encore moins surprenante en région. Le marché de l'emploi dans les communautés autochtones, même s'il est souvent limité, s'est quand même un peu développé ces dernières années à la faveur de la dévolution des responsabilités et de la prise en charge des services par les autorités locales et régionales.

**Plusieurs informatrices ont connu un
cheminement en emploi irrégulier.**

Plusieurs informatrices présentent un parcours en emploi entrecoupé de périodes de chômage ou d'aide sociale, d'arrêts pour s'occuper de leurs enfants et de retours répétés aux études. Cette situation est surtout caractéristique des femmes de plus de 35 ans et de celles qui sont faiblement scolarisées.

**La conciliation travail-famille se fait, semble-t-il, sans grande
difficulté pour la plupart des informatrices en région.**

Pour la plupart des informatrices en région, la question du gardiennage s'est réglée aisément : un membre de leur famille proche peut se charger des enfants. La situation est différente pour les informatrices en provenance de Montréal. Ces dernières ont fait part de difficultés à trouver une solution à la garde des enfants, de la fatigue et du stress liés à la double tâche, du sentiment de culpabilité lié à l'obligation de faire garder leurs enfants, etc.

**La provenance, plus que l'appartenance, constitue un facteur de
différenciation au sein de la clientèle féminine autochtone.**

Des différences importantes ont été constatées dans le profil des femmes originaires des communautés en région ou de milieux isolés par rapport aux femmes qui proviennent de communautés méridionales. Ces différences s'expriment principalement sur le plan de la scolarité (en moyenne moins élevée), de la langue maternelle (autochtone) et des expériences de travail (plus limitées).

**À Montréal, l'âge constitue un facteur de différenciation
de la clientèle féminine autochtone.**

L'âge des femmes a vraisemblablement une incidence sur l'occupation, le revenu et la vie familiale. Par rapport à leurs aînées, les femmes de moins de 35 ans ont généralement atteint un plus haut niveau de scolarité, elles sont plus nombreuses à être inscrites aux études à temps plein et elles vivent moins souvent en situation de monoparentalité. Par contre, leur revenu est, en moyenne, inférieur à celui de leurs aînées.

En région, l'âge constitue aussi un facteur de différenciation de la clientèle féminine autochtone.

Il est plus fréquent, chez les femmes âgées de plus de 35 ans en région, de se retrouver en situation de monoparentalité. Le revenu annuel personnel est également plus élevé parmi ces classes d'âge. Au plan de l'emploi, ces femmes sont très présentes au sein de l'administration locale.

Plusieurs informatrices auraient souhaité obtenir davantage de soutien et d'encadrement de leurs proches dans leur cheminement scolaire et professionnel.

Lorsqu'elles considèrent leurs expériences passées (abandon des études, perte d'emploi), les informatrices sont nombreuses à constater qu'elles auraient souhaité obtenir un plus grand soutien de la part de leurs proches. À l'inverse, celles qui ont fait des études postsecondaires ou celles qui ont eu de la facilité à trouver un emploi affirment avoir bénéficié d'un tel soutien.

2 : UTILISATION ET EFFICACITÉ DES PROGRAMMES

Éléments d'information sur les programmes

Les programmes offerts

La plupart des programmes d'employabilité en vigueur ont été instaurés dans la foulée des mesures mises de l'avant au cours des années 1980 par le gouvernement fédéral afin de favoriser le plein emploi et l'égalité des chances. Visant l'intégration au marché du travail de tous les citoyens et citoyennes de manière générale, ces programmes mettent notamment l'accent sur plusieurs clientèles cibles pour lesquelles cette intégration s'avère habituellement plus difficile : les jeunes, les femmes, les minorités visibles, les personnes sous-scolarisées, les personnes pauvres, les Autochtones.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, promulguée en 1986 et amendée en 1996, constitue un excellent exemple de ces mesures; elle incite les organismes privés sous juridiction fédérale, de même que la fonction publique canadienne, à embaucher des membres des minorités visibles, des Autochtones, des personnes ayant une déficience et des femmes (DRHC, 1998).

Parmi la gamme des programmes d'employabilité auxquels participe la clientèle des femmes autochtones rencontrées lors de l'enquête, on distingue trois catégories principales : 1) les programmes d'emploi et d'accès à l'emploi; 2) les programmes de formation; 3) les programmes d'aide à l'entreprise (tableau 35).

Les programmes d'emploi et d'accès à l'emploi

Les programmes d'emploi et d'accès à l'emploi procurent un emploi rémunéré pendant une période déterminée à diverses clientèles, selon que les personnes concernées souhaitent réintégrer le marché du travail à la suite d'une absence de quelques années, selon qu'elles ont peu ou pas d'expérience de travail ou selon qu'elles souhaitent obtenir un emploi dans un secteur particulier. Il existe également des programmes d'emploi qui ciblent spécialement les jeunes et les étudiantes et étudiants.

Ainsi, dans le cas des bénéficiaires de l'aide sociale qui envisagent un retour sur le marché du travail, le Programme d'aide à l'intégration en emploi (PAIE) et le programme Expérience de travail (EXTRA) par exemple, facilitent l'accès à des emplois temporaires ou ponctuels (généralement de trois à six mois) au sein d'organismes publics et privés ou de conseils de bande lorsqu'il s'agit de candidates et de candidats autochtones. Les possibilités d'emplois sont variées : aide familiale, concierge, travail de bureau, plantation d'arbres, aménagement de sentiers, etc.

En général, ces emplois s'accompagnent d'une formation pratique de base. Pendant la durée de l'emploi, la candidate ou le candidat reçoit ses prestations d'aide sociale qui sont supplémentées par l'employeur. Au terme du programme, la personne conserve parfois son emploi ou se voit offrir un autre poste par l'employeur.

Dans le cas d'une clientèle qualifiée, davantage scolarisée ou détenant déjà quelques expériences de travail, la candidate ou le candidat peut être directement intégré dans un milieu de travail; cette personne reçoit alors un salaire versé en partie par l'employeur, en partie par le programme; le programme Carrières en santé de Santé Canada ou le programme Article 25 de l'Assurance-emploi en sont des exemples. Dans le cas du programme Équité en matière d'emploi, le salaire peut être totalement à la charge de l'employeur. Ces programmes s'échelonnent sur trois mois à deux ans, selon le cas.

Des programmes spécifiques d'accès à l'emploi sont aussi destinés aux jeunes qui ont terminé leurs études (ou qui ne sont plus tenus légalement de fréquenter l'école secondaire). C'est le cas de certaines mesures de Stratégie Jeunesse, projet de promotion de l'emploi mis de l'avant par DRHC et qui vise le placement des jeunes âgés de moins de 30 ans. Dans le cas des mesures destinées aux jeunes finissantes et finissants, la totalité du salaire (salaire minimum) est assurée par les fonds du programme.

Stratégie Jeunesse offre également des programmes Carrière-été (anciennement appelés Projet Défi) destinés aux étudiantes et étudiants inscrits à temps plein dans un établissement secondaire ou postsecondaire. Bien qu'en principe ces emplois doivent être liés au domaine d'études des participantes et participants, ce sont plus souvent qu'autrement des emplois de bureau ou des activités de plein air auxquels ont accès les jeunes Autochtones pendant la période estivale.

Les programmes de formation

Les programmes de formation sont tout aussi nombreux et variés que les programmes d'emploi et d'accès à l'emploi et s'adressent généralement aux prestataires de l'aide sociale ou de l'assurance-emploi.

Le programme Actions positives pour le travail et l'emploi (APTE), destiné aux bénéficiaires de l'aide sociale, en constitue un exemple au Québec. En vertu de ce programme, une personne apte au travail, mais ne disposant pas des ressources nécessaires pour subvenir à ses besoins ni à ceux de sa famille, peut recevoir une aide financière complémentaire afin de défrayer les coûts liés à la garde de ses enfants, aux frais de transport s'il y a lieu ou à l'achat de matériel, etc. Le programme offre plusieurs types de mesures visant à accroître l'employabilité : mesures de formation; mesures préparatoires à une réintégration au marché du travail; activités communautaires; etc.

Dans les communautés autochtones, les cours de rattrapage scolaire ou les cours de métier (cuisine, menuiserie, techniques de garderie, etc.) sont les plus populaires. Lorsque la formation est offerte dans la communauté même, les cours rassemblent un certain nombre de personnes (au moins une dizaine en général). Très souvent, les formations ainsi proposées répondent à des besoins précis : ouverture d'un restaurant (cours de cuisine), installation d'une garderie (techniques de garde). Cependant, il arrive également qu'une personne fasse une demande afin de suivre une formation particulière à l'extérieur de sa communauté; les frais afférents sont alors assumés par le programme.

Des formations sont également offertes dans le cadre de Stratégie Jeunesse. Des jeunes fréquentant une école secondaire à temps plein ont ainsi la possibilité de participer à un camp scientifique ou de suivre des cours d'entrepreneuriat en dehors de leurs heures normales de cours (le soir ou l'été); cependant, ils ne reçoivent aucune allocation¹⁴.

Tableau 35. Les programmes d'employabilité : nature et classification¹⁵

Catégorie générale	Nature du programme	Mesures
Emploi Accès à l'emploi	Réinsertion en emploi	PAIE (Programme d'aide à l'intégration en emploi) EXTRA (Expérience de travail) IEAMU (Initiative d'emploi pour les Autochtones en milieu urbain)
	Intégration en emploi	Équité en matière d'emploi Carrières en santé de Santé Canada Article 25 de l'Assurance-emploi
	Emploi Jeunesse	Stratégie Jeunesse Expérience de travail pour les jeunes
Formation	Rattrapage scolaire, retour aux études, cours de métier	APTE (Actions positives pour le travail et l'emploi) IEAMU (Initiative d'emploi pour les Autochtones en milieu urbain) IPAMT (Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail)
	Camp scientifique Sensibilisation à l'entrepreneuriat	Stratégie Jeunesse
Aide à l'entreprise	Démarrage	EAC (Entreprise autochtone Canada)
	Fonctionnement	Prêt d'aide à l'entreprise du ministère du Travail et de la Solidarité, Québec

Les programmes d'aide à l'entreprise

Cette troisième catégorie de programmes s'adresse à une clientèle très spécifique puisqu'il faut déjà posséder une entreprise ou avoir le projet d'en créer une prochainement. Si la participante ou le participant satisfait les exigences d'admissibilité du programme, une aide technique ou financière, sous forme de subvention, peut lui être accordée pour financer le démarrage de l'entreprise ou son fonctionnement (subventions salariales par exemple). Les demandes peuvent être présentées à plusieurs organismes ou instances gouvernementales : conseils de bande, Bien-être social, Fonds de lutte à la pauvreté, ministère des Affaires indiennes, Initiative d'emploi des Autochtones en milieu urbain.

L'administration et la gestion des programmes

Les programmes d'employabilité, et notamment les programmes de formation, ne sont pas choses nouvelles en milieu autochtone. Pendant les années 1960 et 1970, le développement économique a été le fer de lance du MAINC. L'objectif était clairement alors de promouvoir l'autosuffisance des communautés. Des cours de toutes sortes étaient offerts partout au Canada : artisanat, fabrication de tentes, boulangerie, plomberie, électricité, machinerie

lourde, comptabilité, etc. Ces cours ont eu dans l'ensemble un succès certain, non pas parce qu'ils ont favorisé, sauf exceptions, l'indépendance économique ou la création d'emplois permanents, mais bel et bien parce qu'ils suscitaient une synergie au sein des communautés. C'est un peu la même situation qui se reproduit aujourd'hui avec les formations de groupe.

À partir des années 1980, les pressions exercées par des organisations autochtones qui souhaitaient prendre en main leur développement économique se sont intensifiées; cependant, ce n'est qu'au début des années 1990 que le véritable processus de dévolution des pouvoirs a débuté, avec *Les chemins de la réussite*. Cette stratégie de prise en charge des services de formation et d'emploi destinés à la clientèle autochtone s'inscrivait, de la part du gouvernement, dans un contexte général de mise en valeur de la main-d'oeuvre canadienne et des partenaires gouvernementaux intervenant, à un titre ou à un autre, dans le domaine de l'emploi ou de la formation (MASC, 1989; MEIC, 1990).

Cette stratégie préconisait notamment la décentralisation des services. Dans cette optique, les budgets de *Chemins de la réussite* étaient administrés par des commissions autochtones de gestion locale (CAGL), qui identifiaient également les priorités de formation de la localité et les types de clientèles cibles et qui répartissaient les fonds disponibles selon les besoins : orientation, aide aux demandeurs d'emploi, préparation des entrevues, évaluation des compétences.

En vigueur de 1991 à 1996, la stratégie *Les chemins de la réussite* a été perçue, autant par le gouvernement canadien que par les instances autochtones, comme une étape transitoire vers une complète administration des questions relatives à l'emploi par les Autochtones. Pendant cette période, le gouvernement canadien souhaitait agir à titre de conseiller et de bailleur de fonds, mais en se retirant peu à peu du dossier (MAINC, 1995; MTPSC, 1997).

En 1996, faisant suite à ses engagements, le gouvernement du Canada a conclu une série d'ententes cadres en matière d'emploi avec l'Assemblée des Premières nations, le Ralliement national des Métis et Inuit Tapirisat du Canada. Ces ententes nationales ont conduit à l'élaboration d'ententes bilatérales régionales avec les Premières nations. Plus de 50 ententes bilatérales ont été signées jusqu'à présent au Canada.

L'accord bilatéral régional intervenu avec l'Assemblée des Premières nations du Québec et du Labrador (APNQL) a été signé en janvier 1996 (CDRHPNQ 1997). Depuis lors, les fonds consentis à la plupart des Autochtones du Québec pour financer des projets d'emploi ou de formation sont administrés par la Commission sur le développement des ressources humaines des Premières nations du Québec (CDRHPNQ), une composante de l'APNQL. Ainsi, les programmes autrefois gérés dans le cadre de la stratégie *Les chemins de la réussite* relèvent aujourd'hui de la CDRHPNQ. Cet organisme a également obtenu la gestion du volet autochtone de Stratégie Jeunesse, qui comporte cinq programmes qui ciblent spécifiquement les jeunes Inuit et les jeunes Amérindiens des Premières nations.

L'accord ratifié avec l'APNQL concerne une trentaine de communautés autochtones provenant de neuf Premières nations (Abénaquis, Algonquins, Atikamekw, Hurons-Wendats, Micmacs, Malécites, Mohawks, Montagnais-Innus et Naskapis). Cependant, il

s'applique également aux Autochtones qui vivent à Montréal et dans la ville de Québec. Toutefois, le groupe inuit, la Première nation crie ainsi que trois communautés algonquines ont décidé de signer respectivement leur propre entente.

La CDRHPNQ se concentre sur l'intégration des Autochtones au marché du travail. Les membres de cet organisme sont les commissions locales des Premières nations (CLPN), qui représentent 29 communautés, deux milieux urbains (Montréal¹⁶ et Québec), le Regroupement des centres d'amitiés autochtones du Québec (RCAQ) et l'AFAQ.

Le fonctionnement des CLPN s'apparente à celui des anciennes CAGL des *Chemins de la réussite*. Elles emploient souvent d'ailleurs le même personnel qu'à l'époque. Ce sont ces commissions locales qui décident des priorités, des types de bénéficiaires et des sommes allouées aux divers services. Les différentes CLPN sont invitées à forger et à entretenir des liens mutuels afin d'échanger des idées et des façons de faire. À cet effet, elles partagent des objectifs communs et favorisent des mesures d'employabilité communes (Whiteduck, 1996).

- *Soutien et conseil*. Cette première mesure vise à ce que les agents d'emploi acquièrent une information complète et pertinente du marché du travail afin de pouvoir orienter adéquatement les clientèles.
- *Formation et perfectionnement*. Cette deuxième mesure permet à la clientèle d'acquérir des compétences personnelles et professionnelles liées au type d'emploi envisagé.
- *Stabilisation de la main-d'oeuvre*. Cette troisième mesure s'adresse aux employeurs afin qu'ils puissent s'adapter aux changements du marché du travail, soit en enrichissant les compétences de leurs employés, soit en engageant une main-d'oeuvre plus nombreuse, etc.
- *Employabilité*. Cette dernière mesure vise à fournir à des personnes sans emploi des moyens de faciliter leur intégration au travail. Elle vise également à encourager la création d'entreprises et de partenariats locaux susceptibles de stimuler la création d'emploi.

Les défis associés à la mise en oeuvre de l'accord bilatéral régional sont nombreux et reposent en bonne partie sur les épaules des agents locaux, soit deux ou trois personnes dans chaque communauté, rarement davantage. Il leur appartient de bien connaître la situation du marché du travail aux niveaux local, régional et provincial, de se familiariser avec les multiples programmes existants, de créer des outils pour venir en aide à la clientèle, de recevoir et de traiter les demandes, d'assurer le suivi des dossiers, de promouvoir des partenariats avec des employeurs éventuels, de gérer les budgets et de préparer les rapports administratifs, les bilans et les évaluations.

Un défi en particulier se pose quant aux Autochtones qui résident hors communauté. Les budgets dévolus à cette clientèle représentent quelque 8 p. 100 du budget total de l'accord; c'est peu, compte tenu que selon les chiffres officiels, plus de 20 p. 100 de la population autochtone est dans cette situation. Qui plus est, seules les villes de Montréal et de Québec sont visées par cet accord à l'heure actuelle. Les clientèles autochtones grandissantes des villes de Hull, La Tuque et Val-d'Or ne peuvent donc en bénéficier.

Le gouvernement fédéral continue néanmoins de jouer un rôle important dans la gestion de plusieurs programmes : Carrières en santé (Santé Canada), Initiative d'emploi pour les Autochtones en milieu urbain (DRHC), Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail (MAINC), Programme d'emploi pour les personnes autochtones (MAINC), Programme de maîtrise autochtone (MAINC), entre autres. Le gouvernement canadien assume également certaines responsabilités liées à l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (DRHC). L'administration de ces programmes peut aussi faire l'objet d'ententes ponctuelles avec les autorités autochtones. C'est le cas de l'Initiative d'emploi pour les Autochtones en milieu urbain qui est administrée au Québec par l'AFAQ.

La participation aux programmes d'employabilité

La prochaine section de ce rapport rend compte de l'utilisation des programmes d'employabilité. Étant donné qu'un des critères sur lesquels s'est basée la sélection des informatrices était d'avoir participé à au moins un programme au cours des dernières années, l'accent est mis sur la nature et le type d'utilisation que font les informatrices des programmes qui sont à leur disposition.

À Montréal

Les résultats de l'enquête quant à la participation aux programmes sont clairs : les programmes d'employabilité sont très populaires en milieu urbain puisque les 26 informatrices ont participé à 89 programmes distincts, soit une moyenne de 3,4 par informatrice¹⁷. Une faible proportion (19 p. 100) n'a participé qu'à un seul programme. La participation à deux, à trois et à quatre programmes a été le fait de 15 informatrices sur 26, soit une proportion de 57 p. 100; dans six cas, les informatrices ont même participé à cinq programmes et plus (tableau 36).

Tableau 36. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus)

N ^{bre} classe d'âge	1	2	3	4	5	6	7	8
15-19 ans	-	-	1	-	-	-	-	-
20-24 ans	1	-	1	1	1	-	-	-
25-29 ans	1	-	-	1	-	-	1	1
30-34 ans	-	1	1	-	-	-	-	-
35-39 ans	1	1	2	2	1	-	-	-
40-44 ans	2	2	-	1	-	-	-	1
45-49 ans	-	-	-	-	1	-	-	-
50-54 ans	-	-	1	-	-	-	-	-
Total	5	4	6	5	3	0	1	2
Pourcentage	19	15	23	19	12	0	4	8

Une corrélation entre le taux de participation et l'âge révèle que les femmes de moins de 40 ans ont davantage participé à des programmes que leurs consœurs plus âgées (tableau 36). Cette affirmation se confirme lorsqu'on analyse les données recueillies auprès de femmes n'ayant jamais participé à des programmes d'employabilité : trois sur quatre ont plus de 50 ans et six sur huit ont plus de 40 ans. Une corrélation peut également être établie

entre la participation et l'appartenance à une Première nation. Comme le montre le tableau 37, les femmes ayant participé à un grand nombre de programmes (cinq et plus) sont issues de communautés rurales et isolées.

Parmi la gamme des programmes auxquels ont participé les informatrices, ceux relatifs à l'emploi et l'accès à l'emploi semblent avoir suscité davantage d'intérêt puisque 85 p. 100 des répondantes affirment y avoir participé au moins une fois (tableau 38). Les programmes de formation ont attiré moins de participantes à Montréal (une proportion de 35 p. 100) (tableau 39). Quant aux programmes d'aide à l'entreprise, seuls deux cas ont été répertoriés dans l'échantillon.

Tableau 37. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus)

Première nation ou groupe d'appartenance	1	2	3	4	5	6	7	8
Abénaquis	-	-	1	-	-	-	-	-
Algonquins	1	-	-	-	2	-	-	-
Atikamekw	-	2	-	-	-	-	-	-
Cris	-	-	-	-	1	-	-	-
Hurons-Wendats	-	1	1	1	-	-	-	-
Micmacs	1	-	-	-	-	-	-	-
Mohawks	2	-	-	-	-	-	-	-
Montagnais-Innus	-	1	3	1	-	-	1	2
Naskapis	-	-	-	1	-	-	-	-
Inuit	-	-	1	1	-	-	-	-
Autres	1	-	-	1	-	-	-	-
Total	5	4	6	5	3	0	1	2
Pourcentage	19	15	23	19	12	0	4	8

Dans la catégorie des programmes d'emploi, les mesures relatives à l'intégration et à la réinsertion retiennent l'attention puisque les informatrices, dans une proportion de 69 p. 100, y ont participé au moins une fois. Ces mesures sont principalement le fait de femmes âgées de 20 à 44 ans. Quant au programme Équité en matière d'emploi, il est peu présent au sein de l'échantillon car seulement trois femmes ont bénéficié de cette formule.

Les informatrices ont également été inscrites dans une proportion de 35 p. 100 à des programmes destinés aux étudiantes, soit dans leur communauté, soit pendant leur séjour à Montréal. La majorité d'entre elles, jeunes ou d'âge moyen, a participé à plus d'un programme étudiant. Elles proviennent principalement des communautés rurales ou isolées : Algonquins, Cris, Montagnais-Innus et Naskapis. Les programmes de Stratégie Jeunesse, qui incluent emplois étudiants et emplois pour les jeunes ainsi que des camps scientifiques, sont dans l'ensemble plus populaires auprès des femmes âgés de moins de 30 ans issues de communautés isolées.

Tableau 38. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la participation à des programmes d'emploi et d'accès à l'emploi (étudiant, jeunesse, réinsertion à l'emploi, intégration à l'emploi)

N ^{bre} classe d'âge	Aucune participation	1	2	3	4	5	6	7	8
15-19 ans	-	-	1	-	-	-	-	-	-
20-24 ans	-	1	-	2	1	-	-	-	-
25-29 ans	-	1	-	-	1	-	-	2	-
30-34 ans	1	-	-	1	-	-	-	-	-
35-39 ans	1	2	-	2	1	1	-	-	-
40-44 ans	1	3	1	-	-	-	-	-	1
45-49 ans	1	-	-	-	-	-	-	-	-
50-54 ans	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Total	4	7	2	6	3	1	0	2	1
Pourcentage	15	27	8	23	11	4	0	8	4

Tableau 39. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la participation à des programmes de formation (incluant le rattrapage scolaire, la formation professionnelle et la formation jeunesse)

N ^{bre} classe d'âge	Aucune participation	1	2	3	4	5
15-19 ans	-	1	-	-	-	-
20-24 ans	2	2	-	-	-	-
25-29 ans	4	-	-	-	-	-
30-34 ans	1	-	1	-	-	-
35-39 ans	5	1	-	1	-	-
40-44 ans	4	-	1	1	-	-
45-49 ans	-	-	-	-	-	1
50-54 ans	1	-	-	-	-	-
Total	17	4	2	2	0	1
Pourcentage	65	15	8	8	0	4

En région

Les informatrices en région ont participé globalement à 105 programmes, soit une participation moyenne à trois programmes par informatrice, proportion moins élevée que les citadines qui cumulent une moyenne individuelle de 3,4 programmes. Il ne semble pas y avoir de différences importantes entre les classes d'âge et les lieux de résidence (dans la communauté et à l'extérieur) en ce qui a trait à la participation (tableaux 40 et 41).

Les programmes d'emploi et d'accès à l'emploi en région (tableau 42) ont rejoint un moins grand nombre d'informatrices (56 p. 100) que les programmes de formation (71 p. 100) (tableau 43). Il faut toutefois préciser que les informatrices cumulent davantage de

participations individuelles aux programmes d'emploi et d'accès à l'emploi (souvent trois, quatre, voire cinq fois) qu'aux formations.

Tableau 40. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus)

N ^{bre} classe d'âge	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15-19 ans	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
20-24 ans	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
25-29 ans	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-
30-34 ans	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
35-39 ans	2	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-
40-44 ans	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
45-49 ans	2	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-
50-54 ans	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-
55 ans et +	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-
Total	11	8	4	1	4	1	2	2	-	-	1
Pourcentage	32	23	12	3	12	3	6	6	-	-	3

Tableau 41. Distribution de l'échantillon en région selon l'appartenance et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus)

Appartenance	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Com. montagnaise	5	5	-	-	-	1	2	1	-	-	-
Com. algonquines	6	1	3	1	3	-	-	1	-	-	-
Hors communauté	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	1
Total	11	8	4	1	4	1	2	2	-	-	1
Pourcentage	32	23	12	3	12	3	6	6	-	-	3

Lorsque l'on compare les données recueillies en région et à Montréal, on constate des différences importantes quant à la participation aux différents types de programmes. Par exemple, 71 p. 100 des informatrices en région ont déclaré avoir déjà participé au moins une fois à un programme de formation; or, c'est le cas de seulement 29 p. 100 des femmes en milieu urbain. Inversement, les programmes d'emploi et d'accès à l'emploi attirent moins la clientèle en région (56 p. 100) qu'en ville (85 p. 100). Quant aux programmes d'aide à l'entreprise, ils sont peu fréquentés, que ce soit en région (6 p. 100) ou à Montréal (8 p. 100).

Une différence se remarque entre les informatrices des communautés et celles qui résident à proximité de celles-ci en ce qui a trait au type de programmes. Ces dernières participent davantage aux programmes d'emploi que leurs consœurs des communautés. Elles sont toutefois aussi nombreuses à s'inscrire à des formations.

Parmi les programmes d'emploi, ce sont ceux liés à la réinsertion et à l'intégration qui ont suscité le plus d'intérêt auprès des femmes en région : 47 p. 100 d'entre elles y ont participé au moins une fois. Cette proportion est plus faible que celle relevée à Montréal (69 p. 100).

Les programmes d'emploi de Stratégie Jeunesse ont également été moins fréquentés en région (15 p. 100) qu'à Montréal (35 p. 100). Le fait que ces emplois sont préférablement réservés à des étudiantes et étudiants inscrits à plein temps aux études et qui ont un bon dossier scolaire pourrait expliquer leur popularité plus forte parmi la clientèle plus scolarisée de la ville. Quant au programme Équité en matière d'emploi, il est peu connu en région. Seules deux femmes y ont participé : elles ont grandi et résident hors communauté.

Tableau 42. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la participation à des programmes d'emploi et d'accès à l'emploi (étudiant, jeunesse, réinsertion à l'emploi, intégration à l'emploi)

N ^{bre} classe d'âge	Aucune participation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15-19 ans	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
20-24 ans	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
25-29 ans	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
30-34 ans	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35-39 ans	4	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
40-44 ans	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
45-49 ans	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50-54 ans	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
55 ans et +	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Total	15	9	4	1	2	-	-	-	1	-	-	2
Pourcentage	44	26	12	3	6	-	-	-	3	-	-	6

Parmi les programmes de formation, ce sont les formations professionnelles (de préférence les cours de rattrapage scolaire) qui ont retenu l'intérêt des informatrices en région : une proportion de 56 p. 100 y a participé au moins une fois alors que 24 p. 100 des femmes cumulent plus d'une participation. De plus, les femmes de la communauté montagnaise-innue (dans une proportion de deux sur trois) y ont participé davantage que les informatrices algonquines (une proportion de une sur deux) (tableau 43).

Tableau 43. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la participation à des programmes de formation (incluant le rattrapage scolaire, la formation professionnelle et la formation jeunesse)

N ^{bre} classe d'âge	Aucune participation	1	2	3	4	5	6	7	8
15-19 ans	2	1	1	-	-	-	-	-	-
20-24 ans	3	1	-	-	-	-	-	-	-
25-29 ans	2	2	-	-	-	-	-	-	-
30-34 ans	-	1	-	-	1	-	-	-	-
35-39 ans	1	3	1	1	-	-	-	-	-
40-44 ans	1	2	-	-	-	-	-	-	-
45-49 ans	1	1	2	-	-	-	-	-	1
50-54 ans	-	1	1	1	-	-	-	-	-
55 ans et +	-	1	2	-	-	-	-	-	-
Total	10	13	7	2	1	-	-	-	1
Pourcentage	29	38	21	6	3	-	-	-	3

L'âge semble avoir une incidence à la fois sur la participation et sur la fréquence de cette participation. Les très jeunes femmes ne participent pas à ce programme; les autres y participent de plus en plus au fur et à mesure qu'elles vieillissent. Les informatrices en région ont également participé à des programmes de rattrapage scolaire dans une proportion légèrement plus élevée (18 p. 100) que leurs consœurs des villes (15 p. 100). L'âge semble également avoir une incidence ici puisque ces programmes sont davantage le fait des femmes d'âge moyen (35 à 39 ans) et des plus âgées (50 à 54 ans). Quant aux cours de formation de Stratégie Jeunesse, ils ont été peu fréquentés en région (6 p. 100).

Le discours des informatrices sur les programmes

Cette troisième section de ce second chapitre est dérivée des données qualitatives. Le discours des informatrices quant à l'utilisation et à l'efficacité des programmes a été analysé à l'intérieur de 10 thématiques :

- l'accessibilité et l'admissibilité;
- l'intérêt;
- la durée;
- l'abandon;
- les allocations;
- le programme d'emploi dans un milieu de travail non autochtone;
- le programme de formation dans un milieu non autochtone
- les programmes dans un milieu autochtone;
- les retombées des programmes d'emploi et d'accès à l'emploi;
- les retombées des programmes de formation.

Bien que cette analyse ait tenu compte des deux corpus d'information dont disposait l'équipe de recherche, la présentation des résultats, dans les prochaines pages, n'obéit pas à la dualité ville/région. En effet, les corpus ne sont pas à ce point distincts qu'une double présentation aurait été justifiée. Par contre, certains thèmes concernent davantage un échantillon plutôt que l'autre; le cas échéant, on le précise. Le thème de l'accessibilité, par exemple, propose un contenu beaucoup plus pertinent pour les informatrices de Montréal puisque dans une communauté, qui est essentiellement un milieu fermé, l'information à propos des programmes offerts ou disponibles circule beaucoup plus facilement.

Dans la même optique, les commentaires formulés par les informatrices au sujet des programmes n'ont pas été regroupés selon qu'ils étaient favorables ou non. Les auteures ont plutôt cherché à dégager, à travers les expériences vécues par ces informatrices, la nature des enjeux que posent les programmes d'employabilité et, par extension, l'intégration au monde du travail.

L'accessibilité et l'admissibilité

Les programmes rejoignent-ils une clientèle déjà informée de leur existence, une clientèle déjà en contact avec les organisations autochtones qui gèrent les budgets et administrent les programmes? L'analyse met nettement en évidence deux formules particulières chez les informatrices de Montréal : les contacts déjà établis avec les organisations en question et les réseaux interpersonnels.

J'ai commencé ici, je faisais du bénévolat. Puis là quand [le programme] a été ouvert, ils m'ont demandé si j'étais intéressée à travailler ici. (M-39-F-37)¹⁸

Habituellement moi, je téléphonais à des personnes que je connais et ça arrivait toujours au bon moment. Là, ils disaient : « Ah! il y a peut-être quelque chose pour toi à cette place-là. Donne ton nom. » Alors je le donnais. Puis ça arrivait comme ça. (M-04-F-38)

En région, et notamment dans les communautés, l'information circule rapidement parmi les parents et les amis; c'est en général de cette manière que les informatrices entendent parler des formations qui sont offertes ou des possibilités d'obtenir un emploi par le biais d'un programme.

C'est [X] qui m'a parlé de ce cours-là. Il m'a dit va donc t'inscrire, tu serais bonne là-dedans [techniques de garderie]. C'est vrai, j'ai toujours aimé ça les enfants. Alors je suis allée donner mon nom. (R-10-F-25)

Cependant, il arrive également que les femmes apprennent l'existence d'un programme par l'intermédiaire des centres locaux d'emploi qui distribuent des brochures porte à porte dans les communautés, utilisent les babillards des édifices publics ou diffusent de l'information par la radio communautaire.

De toute évidence, les informatrices n'ont rencontré aucun obstacle important pour accéder non pas tant à l'information qu'aux programmes eux-mêmes. Tout au plus parlent-elles d'un mauvais moment à passer lorsque l'employeur éventuel sollicite une entrevue avec la candidate :

Oui, j'ai passé plusieurs entrevues (...) ce n'est pas toujours évident. Je n'étais jamais préparée. Aujourd'hui on se prépare, mais avant ça, je ne connaissais pas ça me préparer. C'est une torture les entrevues, surtout la première fois que tu t'en vas travailler. Quand tu dis, je veux travailler, je ne veux pas rester sur le bien-être social pour le restant de mes jours. Tu sais des fois, il y a des questions comme « c'est quoi tes qualités? » « J'en n'ai pas de qualités! Mais j'ai bien des défauts par exemple » (rires). (M-28-F-38)

En général cependant, les démarches d'inscription sont facilitées par l'organisme d'accueil, en particulier lorsqu'il s'agit d'une organisation autochtone. Et elles le sont encore davantage quand la condition première d'admissibilité est justement d'être autochtone.

Au début je ne savais pas que ça existait l'AMAM, l'Association de la main-d'oeuvre autochtone de Montréal. [Elle] m'a dit « ça t'intéresses-tu de venir

travailler pour le projet? Tu commencerais au mois de mai. Tu te ferais payer sur une subvention par l'AMAM ». Je ne savais même pas que ça existait. Puis comme l'autre programme pour les femmes autochtones, je ne savais pas qu'ils donnaient des subventions pour les femmes qui travaillaient. Ça c'est [une autre] qui m'en a parlé. [Ce sont] des choses dont je n'étais pas au courant. (M-41-F-27)

La situation devient plus problématique et partant plus complexe lorsque les conditions d'admissibilité sont liées à la formation scolaire et aux compétences d'une part, ou à des considérations administratives d'autre part. Le bassin des emplois disponibles étant limité, il n'est pas toujours possible d'offrir à la clientèle un emploi en lien direct avec la scolarité.

Comme quand je travaillais [au programme Équité], on m'a offert la permanence sur mon poste, mais ce n'était pas du tout ça que je voulais faire. Je ne me sentais pas valorisée dans ce que je faisais et je me disais que j'étais capable de faire plus alors j'ai donné ma démission. (M-30-F-30)

Cependant, sur le plan de la scolarité, il est beaucoup plus fréquent que les informatrices aient eu à renoncer à un emploi parce qu'elles ne possédaient pas les préalables scolaires exigés, le principal étant généralement de détenir un diplôme. Même dans le cas où il s'agit d'un diplôme d'études secondaires, comme on l'a vu, il s'agit d'un obstacle important notamment en région et, plus globalement, pour les femmes plus âgées, qu'elles proviennent de Montréal ou d'une région.

Les conditions d'admissibilité qui suscitent le plus de commentaires et le plus d'incompréhension sont clairement celles qui sont liées à des restrictions administratives. De manière générale, les informatrices acceptent plus difficilement d'être écartées d'un programme (par exemple l'Article 25) parce qu'elles ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi, ou parce qu'elles n'ont pas touché de prestations au cours des trois dernières années, ou encore parce qu'elles ont suivi une formation au cours de la dernière année (ce qui les disqualifie d'ailleurs pour une deuxième). Elles veulent travailler disent certaines, mais le système ne les aide pas en ne reconnaissant pas les efforts qu'elles déploient pour s'en sortir.

L'intérêt

L'insatisfaction que suscitent les critères d'admissibilité est sans doute exacerbée par le fait que la notion même de programme est souvent obscure pour les informatrices. À preuve, la forte proportion d'entre elles qui ont affirmé, lorsqu'elles ont été contactées la première fois, ne jamais avoir participé à des programmes. Dans le courant de la conversation, il s'est avéré que de nombreuses femmes avaient effectivement participé non seulement à un programme, mais à plusieurs. À l'inverse, quelques informatrices faisaient peu de différence entre un programme de formation professionnelle et un cours d'épanouissement personnel ou de yoga, par exemple.

Lorsque cette question a été approfondie lors des entrevues, il est clairement apparu que le programme d'accès à l'emploi, peu importe sa nature, était souvent perçu comme un emploi et non comme une étape à franchir, une occasion d'apprentissage. Nulle surprise de

constater dans ce contexte que très peu d'informatrices savent le nom du programme auquel elles s'inscrivent et encore moins celui des organisations qui les parrainent. Nulle surprise non plus de constater que les restrictions administratives auxquelles certaines font face suscitent parfois incompréhension et insatisfaction.

Elles ne savent pas davantage d'où provient leur salaire. Peut-être s'agit-il du conseil de bande? Peut-être s'agit-il du ministère des Affaires indiennes? Les transferts récents entre les instances gouvernementales et les autorités autochtones quant à l'administration des programmes ne sont absolument pas connus, les informatrices semblant même fort peu préoccupées par ces questions.

Le programme d'accès à l'emploi EST véritablement perçu comme un emploi. Il est un emploi disponible, au même titre que n'importe quel autre emploi pour lequel on sollicite des candidates ou des candidats. Cette perception est commune, bien qu'à des degrés différents, aux informatrices de la ville comme à celles en région. Cependant, elle est sans doute fondée sur les expériences vécues au sein des communautés. Les femmes qui arrivent en ville, sauf les très jeunes, ont déjà acquis des expériences d'emploi ou de formation dans leur communauté d'origine; ces expériences colorent leur vision du monde du travail et ce, même après plusieurs années en ville.

L'information fournie par quelques personnes-ressources permet aussi de documenter ce phénomène car elles estiment qu'à certaines périodes de l'année, c'est plus de 50 p. 100 de la population active d'une même communauté qui participent à un programme ou à un autre. Il y a si peu d'emplois disponibles, disent-elles, que toutes les possibilités de travailler sont utilisées par la clientèle.

Considéré de l'extérieur, l'intérêt pour les programmes d'emploi est donc fort; cependant, en réalité, l'intérêt dont il s'agit est un intérêt pour le travail, pour le salaire et pour la valorisation que procure l'emploi obtenu. Les informatrices en région, à l'instar des autres femmes de leur communauté, acceptent les emplois qui sont disponibles sans égard pour la formule ou pour le type de travail offert. Elles ne craignent pas en effet les métiers les plus divers dans le domaine de la construction, de la réparation d'appareils électroménagers ou même de la conduite de véhicules lourds. En fait, certaines femmes qui résident en communauté ne redoutent qu'une seule chose : obtenir et ne pouvoir refuser un emploi à l'extérieur de leur communauté.

Après notre stage, après notre formation, ils nous ont demandé si on pouvait aller faire des remplacements à [l'extérieur]. Moi ça a pas adonné, je ne conduis pas. S'ils m'appelaient le matin, je ne pouvais pas y aller pareil; je ne conduis pas. Je serais peut-être prête à travailler à l'extérieur quand mes enfants seront autonomes plus tard, mais mon objectif, moi, c'est de travailler ici. (...) Nous autres, on est timides, c'est peut-être parce qu'on vit ici, à part. Puis quand on s'en va à l'extérieur, on a peur de s'exprimer mal en français. (R-09-F-40)

Même si ça n'avait pas marché ma job ici, je n'aurais pas été prête à travailler en dehors. J'ai tout le temps pensé que ça coûte cher payer un

appartement. Dans le temps, mon conjoint me disait « on va-tu travailler à la baie James? ». Il y avait des ouvertures, « on ferait des beaux salaires », moi je ne voulais pas. Comme aussi [mes anciens employeurs] m'ont demandé d'aller travailler [à l'extérieur], il n'y avait pas encore d'ouverture ici, je n'avais pas un gros salaire dans ce temps-là, mais j'ai dit « non », j'aimais mieux être ici avec mon petit salaire, que là-bas à payer un loyer. J'étais contre ça. C'est ici ma place. (R-18-F-45)

Q. Aimeriez-vous trouver un emploi [à l'extérieur]?

R. Ah! non, pas à ce point-là. Je vais appliquer ici, mais je n'irai pas me chercher une job par là-bas. Et puis j'ai ma maison. Je viens d'emménager : je ne voudrais pas la quitter tout de suite. (R-10-F-25)

Q. Si vous aviez un travail [à l'extérieur], est-ce que vous iriez?

R. Non. Ma place est ici. (R-58-F-42)

Q. Est-ce que vous auriez aimé ça aller vivre ailleurs?

R. Non. J'aime mieux ici.

Q. Si on vous offrait un travail payant [à l'extérieur], est-ce que vous iriez?

R. Non. Ça me plaît seulement chez nous. (R-55-F-39)

Par contre, le comportement inverse (sortir de la communauté) est aussi observé chez les femmes qui se retrouvent en ville. Nonobstant ce paradoxe, il est clair que l'intérêt pour le travail ressort de manière tout aussi significative à Montréal qu'en région. Le fait que plusieurs femmes aient travaillé comme bénévoles dans diverses organisations autochtones avant d'y être embauchées officiellement grâce à un programme en constitue un exemple probant.

L'intérêt pour les programmes de formation n'est pas du même ordre puisqu'ils sont perçus sans équivoque pour ce qu'ils sont, c'est-à-dire une mesure temporaire, une transition entre une situation et une autre. Le fait que ces programmes fournissent, notamment dans les communautés, un encadrement et qu'ils proposent généralement une formule dans laquelle les informatrices se retrouvent en groupe contribuent directement à leur popularité.

La durée

Peu de commentaires ont été formulés en ce qui concerne la durée, si ce n'est que les programmes d'emploi sont en général trop courts d'après quelques informatrices. Cependant, ce n'est pas tant la durée des programmes qu'elles déplorent que leur aspect temporaire. Le programme d'emploi, contrairement à ce qu'en attendent les informatrices, n'aboutit pas nécessairement à un emploi régulier. Semblable insatisfaction s'est davantage manifestée chez les informatrices de Montréal et plus souvent chez des jeunes femmes en région.

Plusieurs cas d'informatrices répondant aux exigences de l'emploi et ayant quand même été remerciées à la fin d'un programme ont été identifiés en cours d'enquête, l'employeur les remplaçant alors par d'autres candidates afin d'éviter d'avoir à verser un salaire. Bien que certaines d'entre elles aient trouvé un autre emploi par la suite, plusieurs ont repris le chemin de l'assurance-emploi ou même de l'aide sociale dans le cas où le programme, de trop courte durée, invalidait leur admissibilité à l'assurance-emploi. Quelques informatrices

sont même passées d'un programme à l'autre afin de conserver l'emploi qu'elles appréciaient.

(...) je suis restée avec l'organisme qui offrait le programme. Ça m'a aidé à continuer mais j'allais continuer toujours sur des projets : article 25, programme PAIE. Si tu voulais continuer à travailler pour ces organismes-là, pour pouvoir promouvoir ces organismes-là, tu devais faire ça parce qu'eux autres n'avaient pas d'argent pour payer une vraie job.
(M-26-F-38)

Je trouve que les programmes c'est une mesure qui ne te permet pas d'être autonome. À ce moment-là, il faut juste rechercher de l'emploi, puis après ça, tu es encore sur le chômage. Ce n'est pas stable. C'est une mesure de dépannage. (M-04-F-38)

L'abandon

L'abandon est également une dimension peu abordée par les informatrices (à peine 10 p. 100 de la totalité des informatrices en ont parlé). Peu d'entre elles déclarent avoir abandonné un programme. Pourtant, d'après les personnes-ressources, il s'agit d'un phénomène courant (abordé plus loin).

Lorsque les informatrices en parlent cependant, ce sont plutôt des facteurs extérieurs qu'elles invoquent pour justifier le fait qu'elles aient abandonné un cours ou qu'elles en aient été exclues.

J'ai abandonné, c'était pendant une grande perte, un de mes proches était décédé. Là où je travaillais, ils n'ont rien compris à ce que je vivais puis ils m'ont mis à la porte en fait. Je ne voulais pas nécessairement quitter, j'étais là pour continuer même si je ne trouvais pas ça intéressant plus qu'il le fallait. C'est vrai que je n'arrivais pas à m'intégrer du tout aux autres.
(M-26-F-38)

Bien, j'ai été renvoyé du programme. J'avais les connaissances nécessaires pour effectuer ce travail. J'avais une bonne relation avec mon patron qui était Autochtone, mais je l'ai perdue beaucoup cette relation. C'est vrai que je l'ai perdue beaucoup à cause d'une interaction que j'ai eue avec une collègue de travail qui m'a fait perdre un peu de confiance en moi. C'était un conflit de personnalité. J'avais des problèmes de communication. C'était le plus gros problème que j'ai rencontré. Aussi, j'ai toujours eu de la misère à arriver à l'heure. (M-50-F-28)

Je n'ai pas aimé ça, j'ai laissé ça. (...) j'ai tout garroché ça à l'eau, puis j'ai laissé les autres travailler là-bas où j'étais. (...) Je consommait beaucoup moi avant. (...) Maintenant c'est fini les folies! (rires). (R-65-F-46)

J'ai aimé ça le programme. C'était supposé durer 3 mois, mais j'ai lâché au bout d'un mois. J'avais juste 16 ans, je pensais juste à m'amuser, à prendre de la drogue, à sniffer. (...) Je ne peux pas le cacher que j'en ai des

problèmes. Même si j'ai été dans un centre de désintox, j'ai encore des problèmes de consommation. Je ne suis pas encore sur le bon chemin pour m'en sortir. (R-60-F-17)

Les allocations

Bien que quelques informatrices aient rapporté (parfois à la blague!) avoir été attirées vers un programme pour le salaire, elles abordent rarement ce sujet de façon spontanée. Le fait d'être rémunérées pour participer à un programme semble aller de soi. La somme d'argent qu'elles recevront, en autant qu'elle soit plus élevée que les prestations de l'aide sociale, est un plus. En région, elles acceptent même que certains programmes soient plus payants que d'autres : par exemple, pour la même tâche, les programmes de l'assurance-emploi versent une allocation plus élevée que celle de l'aide sociale. Cependant, un autre son de cloche se fait de nouveau entendre de la part des personnes-ressources qui considèrent plutôt que le salaire ou l'allocation constitue un incitatif important à la participation aux programmes, et notamment aux programmes de formation.

En conséquence, l'engouement identifié en région pour les programmes de formation doit aussi être examiné sous l'angle déterminant de l'allocation. Nombre de jeunes femmes (et de jeunes hommes, en l'occurrence), après avoir abandonné leur formation secondaire, reviennent aux études plus tard par le biais des programmes (rémunérés) de l'éducation des adultes.

J'ai abandonné en secondaire II. (...) Ça ne me tentait plus d'aller à l'école. (...) J'ai dit ça à mes profs, « je lâche l'école, de toute façon je vais m'inscrire aux adultes ». C'est vrai, je connais du monde qui ont fini leur secondaire aux adultes, et ils étaient payés pour ça. (R-53-F-22)

Dans les communautés où les programmes de formation sont plus nombreux et accessibles, les informatrices n'hésitent pas à s'inscrire à plusieurs programmes, comme on l'a constaté plus tôt dans ce chapitre.

[Pour la formation] fallait qu'on rentre à chaque fois. On avait des heures à rentrer, c'était cinq jours par semaine. Fallait respecter ça. On avait toujours notre paye à chaque deux semaines; fallait qu'on fasse 40 heures chaque deux semaines. (R-65-F-46)

Le programme d'emploi dans un milieu de travail non autochtone

Bien que la plupart des programmes se soient déroulés en milieu autochtone (que ce soit dans les communautés ou à Montréal), il reste qu'une dizaine d'informatrices ont quand même fait l'expérience d'un emploi en milieu non autochtone. C'est le cas notamment des femmes qui ont participé au programme Équité en matière d'emploi. Invitées à rendre compte de ces expériences, elles ont facilement mis l'accent sur tout ce qui gravite autour de leur programme : le lieu de travail, la routine, les horaires, les relations de travail, l'ambiance, etc.

Mes priorités pour moi c'est le contact entre employeur et employé. Travailler toujours en équipe c'est important. Si je n'ai pas ça, ça manque de communication, je ne peux pas travailler parce que je ne sais pas où je m'en vais dans ce travail-là. (M-25-F-40)

De tous les aspects liés à l'emploi, les relations humaines semblent privilégiées. À l'inverse, les conflits interpersonnels sont perçus comme particulièrement désagréables, mais de l'avis des femmes elles-mêmes, ce sont des situations tout aussi désagréables en milieu autochtone. Néanmoins des différences marquent les deux univers : à Montréal par exemple, le monde du travail est jugé plus stressant, compétitif, structuré, rigide, discipliné et individualiste. Il faut continuellement faire ses preuves, disent certaines.

(...) chez les Blancs, il y a beaucoup de petites affaires, les petits détails sont très importants. Ils sont stressés beaucoup. Surtout dans les banques. Il y a beaucoup de compétition. Chez les Autochtones, c'est moins pire. (M-35-F-23)

En contrepartie, les emplois en milieu non autochtone sont à la fois plus nombreux et diversifiés, et ils permettent d'acquérir davantage d'expérience. Les rapports de travail peuvent y être également harmonieux et la ponctualité, finalement, c'est important.

Mais j'ai aussi rencontré des [non-Autochtones] formidables qui m'ont beaucoup aidée. Ils m'ont soutenue dans mes démarches et m'ont encouragée. (M-30-F-30)

Les Blancs ils sont plus ouverts, ils communiquent mieux. J'ai appris ça avec eux. (R-71-F-38)

Oui, c'est important d'arriver à l'heure. Mais ça arrive que je sois en retard, ce n'est pas évident de marcher de telle heure à telle heure pour un Autochtone surtout. Je trouve ça dur. (M-25-F-40)

Moi j'arrive trop à l'heure... parce qu'on commence à neuf heures puis j'arrive à huit heures et demie. Oui, c'est important d'arriver à l'heure parce que même si tu es engagé par contrat ton nom est là quand même. Tu te fais remarquer, même si les gens ne te le disent pas, ils te voient aller. Fait qu'ils peuvent être sûrs de toi ou qu'ils peuvent compter sur toi. (M-35-F-23)

Quant au thème de la discrimination, toujours susceptible de surgir en milieu non autochtone, il ne s'agirait pas d'une constante pendant les programmes. Tout au plus les informatrices ont-elles à supporter ce qu'elles qualifient elles-mêmes de remarques désagréables.

Bien, tu sais des fois, il y en a qui vont dire : « Ah, tu as la job parce que tu es une femme et tu remplis la coche autochtone ». Ça arrive. Ça, je trouve ça bien plate. Je me dis : « Oui, bon, ça se peut que dans le programme Équité, ça aide mais qu'est-ce que tu veux. C'est comme ça. Mais d'un autre côté, je suis compétente pour faire la job. Ils ne vont pas me prendre juste parce que je coche 2 cases et je ne fais pas bien la job ». Des fois, ça arrive et je trouve ça bien plate quand ça arrive. Je les laisse aller. Écoute, c'est leur problème. C'est eux qui sont malheureux. Moi, je fais mon travail du mieux que je peux. (M-30-F-30)

Ces expériences de travail en milieu non autochtone, de même que leurs conséquences, sont toutefois le fait de femmes qui dans huit cas sur 10 avaient le français comme langue maternelle. La moitié d'entre elles ont un parent non autochtone et plusieurs ont vécu la majeure partie de leur existence à l'extérieur d'une communauté. La familiarisation avec le monde des Blancs, comme elles l'appellent, était déjà acquise. Les femmes des communautés affichent davantage de retenue dans leur appréciation du monde des Blancs, de peur bien souvent, disent-elles, de perdre leur identité.

Le programme de formation dans un milieu non autochtone

La situation est quelque peu différente lorsqu'il s'agit d'un programme de formation en milieu non autochtone. L'expérience est partagée cette fois-ci par une quinzaine d'informatrices provenant autant de la ville que d'une région, vivant autant en communauté qu'à l'extérieur. Lorsqu'une formation professionnelle intéressait réellement ces dernières, elles n'ont pas tardé à s'y inscrire, même si elles devaient fréquenter les mêmes bancs d'école que des non-Autochtones. Certaines d'entre elles n'ont pas hésité, malgré les expériences d'isolement et de discrimination vécues autrefois à la petite école, lesquelles, heureusement, ne se sont pas répétées dans le cadre d'une formation.

J'ai appris beaucoup moi chez les Blancs, du côté professionnel puis personnel. Avant, j'étais une personne bien gênée, j'étais renfermée. (...). Puis avec tous les programmes que j'ai faits, ça m'a aidée à m'ouvrir puis dans la Tournée Internationale [d'un programme de formation], il fallait parler devant 100 à 5 000 étudiants. (...) C'est [grâce à des] affaires de même que j'ai appris à me développer. Quand j'étais à l'école avec des Amérindiens, tu les connais tous, puis on dirait que tu penses juste à t'amuser, puis tu niaisais plus que quand tu es toute seule avec des Blancs. Quand tu es toute seule dans une classe avec des Allochtones, là tu as tendance à suivre plus, tu es plus concentrée aussi à vouloir comprendre. (R-66-F-30)

Le programme d'emploi et le programme de formation dans un milieu autochtone

La très grande majorité des informatrices, en ville et en région, ont participé à des programmes dans des milieux autochtones. Elles disent avoir apprécié le fait de se sentir près de leur famille, de leurs racines et de leur culture. À Montréal particulièrement, les informatrices soulignent maintes fois l'importance que revêt le fait de travailler avec d'autres Autochtones.

Ce que j'aime beaucoup, c'est être en contact avec les Autochtones, ça c'est quelque chose qui est important pour moi. (M-24-F-49)

Qu'est-ce que j'aime le plus dans mon travail, c'est quand je vois les Autochtones ensemble, avoir du plaisir ensemble. (M-39-F-37)

Oui, j'aimais ça mon travail, j'étais avec des gens que je connaissais. C'était tous des gens qui venaient de ma communauté. (M-31-F-40)

Les informatrices qui sont en mesure de comparer ce milieu à celui des non-Autochtones ne manquent pas de souligner aussi le climat plus détendu qui y règne et la souplesse des règles

de travail. En revanche, les comparaisons demeurent et les milieux de travail autochtones ne sont pas pour autant exempts d'écueils de toutes sortes.

Travailler avec des Autochtones, on rit beaucoup. C'est ça, que j'aime. C'est ça la qualité des Autochtones. (M-35-F-23)

Les gens sont très souples ici. Je ne suis pas comme secrétaire ou réceptionniste où tu dois être présente. Au début, on avait discuté, deux jours par semaine où je travaille à la maison. Et pour les heures non plus. Comme moi, je faisais du neuf à quatre et demie, mais là mon conjoint doit commencer à travailler plus tôt. Il travaille le soir. Donc j'ai demandé à [ma patronne] : « Est-ce que je peux rentrer de huit heures et demie à quatre heures? ». Elle a dit : « Il n'y a pas de problème. En autant que la job est faite, je te fais confiance ». Aussi, c'est toutes des femmes, elles le savent quand tu as des enfants. Je n'ai pas à me sentir mal à l'aise si je dois manquer une journée parce que ma fille est malade. Je peux leur demander, je vais me sentir bien. (M-30-F-30)

Oui, ce n'est pas pareil. Je pense que le rythme chez les Autochtones c'est quelque chose de plus smooth, c'est plus relax. Tu prends le temps de respirer et de faire ce que tu as à faire. C'est sûr qu'il y a des rushs, comme partout ailleurs, mais ils accordent plus d'importance à l'individu. Tu as plus de plaisir à faire ce que tu fais, c'est plus confortable. (M-30-F30)

Tu n'as pas le même genre de gestion du temps. Moi, quand j'organise les activités, je suis toujours pressée avec des dead line et des échéanciers serrés. La difficulté est peut-être là [avec les Autochtones] d'avoir des réponses. D'attendre que les gens embarquent dans les dossiers. Tu sais, l'été, il n'y a pas grand-monde, les gens prennent congé, l'automne, ils ont leur voyage de chasse, de pêche. Il y a peut-être ça. Moi, j'ai toujours eu à monter ou à réaliser des choses avec des échéanciers. Tu arrives toujours dans le projet trop tard. Il faudrait que tu commences le projet un peu plus tôt. Et ça, les gens n'y pensent pas. (M-33-F-42)

Ce que je trouve difficile dans les communautés, c'est les remarques des autres. Il y en a qui te disent « toi t'as plus d'éducation, (...) t'as plus de possibilités d'emploi à l'extérieur de ta communauté, tu n'as rien à faire ici ». C'est un petit peu dur à prendre de ta propre communauté. (M-04-F-38)

En ville, il y a beaucoup de travail. En milieu autochtone, il y en a beaucoup moins. Tu as plus de choix en ville, je dirais. Et en milieu autochtone, c'est plus les relations interpersonnelles, familiales, qui interviennent dans le choix du candidat. Ah, tu connais un tel, une telle et à l'entrevue, s'il y en a un qui ne te revient pas ou tu ne reviens pas à quelqu'un, tu risques de ne pas avoir l'ouvrage ou la job. Ça, c'est un gros défaut dans le domaine de l'emploi dans le milieu autochtone. Quoique dans les gros villages au

Québec, ça se passe de même aussi. Mais en ville, tu n'as pas cet aspect-là. Tu vas avoir une structure hiérarchique avec un processus de décision très bien établi, comité de sélection, etc. (M-33-F-42)

Les retombées des programmes d'emploi et d'accès à l'emploi

Malgré le fait que les programmes d'emploi et d'accès à l'emploi ne conduisent pas toujours, de l'avis de plusieurs informatrices, à un emploi stable (même si cela arrive parfois), les retombées n'en demeurent pas moins importantes. Les programmes ont été à la fois l'occasion de sortir de la maison, de reprendre confiance en soi et de prendre conscience de ses aptitudes et intérêts à l'égard du travail et de la formation.

J'étais sur le BS après que mon mari est décédé. Je me suis dit « on n'a jamais été dans le BS du temps de mon mari, je ne peux pas me contenter de ça. Il faut que je travaille ». C'est comme ça que j'ai fait la formation [de plantation d'arbres]. Ce que ça m'a donné? Bien d'abord c'était payant. Aussi, c'était satisfaisant. J'étais contente de partir le matin. Maintenant, je regarde ces arbres-là, ils sont hauts de même. Puis je suis toujours fière : c'est moi qui les ai plantés ces arbres-là. (...) Après ça, ça m'a donné envie de m'inscrire dans le programme de cuisine. (R-12-F-62)

Plusieurs informatrices ne manquent pas de souligner l'importance d'avoir acquis une expérience de travail à l'occasion d'un programme qui s'est avérée utile dans leurs démarches d'emploi ultérieures. Des informatrices de Montréal rapportent également que les liens qu'elles ont tissés au travail les ont aidées à s'intégrer à un réseau d'emploi.

(...) j'ai eu des contacts aussi avec d'autres personnes qui oeuvrent dans le milieu. Puis à un moment donné, j'ai pu avoir quand même des petits contrats ici et là, grâce à eux autres. C'est sûr que c'est des mesures temporaires. Mais il y en a qui sont positives. C'est temporaire, mais d'un autre côté, ça te permet d'établir des contacts, en attendant de faire une recherche d'emploi. (M-04-F-38)

Moi j'ai été très chanceuse, j'ai sauté bien des étapes, et j'ai été engagée sans avoir à faire mon stage. (...) Pour le programme, ils nous avaient trouvé un employeur pour qu'on fasse notre stage. Dès qu'il a vu mon CV, j'ai passé en entrevue et il m'a engagée. (...) Après tant d'heures, j'aurai ma permanence. (R-64-F-28)

Les retombées des programmes de formation

Les formations suscitent un autre type de satisfaction. De rares commentaires critiques ont été formulés à ce chapitre. La formation est réellement perçue comme un premier pas vers le mieux-être, qu'il soit financier ou personnel. En plus du diplôme, les formations s'accompagnent de fierté, parfois d'un emploi, souvent d'un intérêt suffisant pour poursuivre les démarches et la quête d'emploi. Les attentes varient cependant selon qu'il s'agit d'informatrices plus jeunes, vivant à Montréal et étant plus scolarisées, et de femmes moins jeunes vivant en communauté et étant moins scolarisées; les premières sont plus exigeantes que les secondes. Les distinctions sont suffisantes pour être prises en considération.

J'étais fière moi. Aïe imagine! J'étais arrivée à terminer quelque chose. Après ça, bien je me suis trouvée une job, pas la job que je voulais, mais ça fait rien, j'étais tellement contente de faire quelque chose. (R-18-F-45)

Quand j'ai réussi mon cours d'alphabétisation l'an passé, j'ai eu 76,5 sur 100. J'étais contente. Et j'ai dit à mon garçon : « J'ai passé mon examen ». Je te dis que mon garçon était content. Le plus vieux des garçons, il a dit : « Félicitations maman! ». (R-23-F-50)

Le discours des personnes-ressources sur les programmes

Comme on l'a signalé dans l'introduction, 22 personnes-ressources¹⁹, de Montréal et en région, ont été consultées au cours de l'enquête du Partenariat Mikimon. La moitié de ces personnes sont Autochtones et près des deux tiers sont des femmes. Leur discours a aussi été analysé en fonction d'un certain nombre de thématiques. Il s'agit, dans la plupart des cas, des mêmes thématiques que celles identifiées au moment de l'analyse des corpus des informatrices. Cependant, la perspective dans laquelle ces thèmes ont été abordés varie compte tenu de leur intervention professionnelle dans le monde du travail ou dans le monde scolaire. Les six thèmes retenus dans cette section sont les suivants :

- l'accessibilité et l'admissibilité;
- l'intérêt, la durée et l'abandon;
- les allocations;
- le monde du travail;
- les retombées des programmes d'employabilité;
- la gestion des programmes.

L'accessibilité et l'admissibilité

De l'avis des personnes-ressources, les difficultés que rencontrent les femmes en ce qui concerne l'accessibilité et l'admissibilité aux différents programmes sont associées non pas tant à des formules trop rigides qu'aux caractéristiques particulières de la clientèle autochtone, notamment le faible niveau de scolarité, le manque d'expérience de travail et le manque de confiance en soi. La question de la langue, dimension nullement abordée par les informatrices, constitue aussi une limite importante selon les personnes-ressources.

Pour les Autochtones, les difficultés d'accès aux programmes sont les mêmes que celles qui font obstacles à l'emploi. C'est d'abord la scolarité qui est faible. Leur manque d'expérience de travail. La langue aussi est un problème. Il faut reconnaître aussi qu'il y a du racisme dans certaines boîtes, mais pas partout, il y en a qui sont ouverts. Mais le problème majeur, c'est le manque de confiance, c'est à la base de tous les autres problèmes. Il y en a qui commencent un stage en milieu de travail via un programme, mais ils abandonnent, ils ne se sentent pas à la hauteur. Le manque de confiance, c'est vraiment ça qui les bloque. (PR-15-H-NA)²⁰

J'ai travaillé pendant plusieurs années comme conseillère au Centre d'emploi et je peux vous dire que la clientèle autochtone va très peu utiliser les services existants, par exemple ceux d'Emploi-Québec. Les Autochtones utilisent peu ces services-là, ils les utiliseraient peut-être davantage en sachant que c'est un endroit spécifiquement pour les Autochtones. (PR-21-F-A)

L'intérêt, la durée et l'abandon

L'intérêt que démontrent les participantes par rapport à un programme est considéré par la totalité des personnes-ressources comme une condition indispensable à son succès. Toutefois, cet intérêt, disent-elles, n'est pas de la seule responsabilité des participantes. Il est perçu comme une des finalités du programme, c'est-à-dire une composante du programme lui-même. Par conséquent, il incombe aussi aux employeurs et employeuses et aux formateurs et formatrices de veiller à l'entretenir.

L'intérêt des femmes autochtones serait toutefois plus manifeste que celui des hommes en pareilles circonstances. Elles seraient mêmes enclines à choisir dans certains cas des programmes moins payants, car leur objectif déclaré est d'améliorer leur vie et celle de leurs enfants (PR-01-F-NA; PR-03-F-A; PR-04-F-A; PR-21-F-A).

Je trouve que les femmes sont plus prêtes à travailler que les hommes. (...) Quand je vois les gens au Centre, même des gens de la communauté que je connais, il y a des femmes qui sont plus capables de trouver un emploi que les hommes parce que le type de travail qu'une femme cherche, c'est commis de bureau; des choses plus accessibles. Mais pour des hommes, est-ce qu'ils voudraient être un commis de bureau? Non. C'est comme un woman's work. Ils n'ont pas de facilité pour faire les démarches, pour trouver un emploi ou chercher de la formation. Aussi ce qu'on voit, les femmes qui viennent à Montréal, elles viennent pour avoir une éducation; avoir une meilleure vie qu'en communauté; se sauver ou s'échapper de la violence et tout ça. Alors elles viennent ici pour améliorer leur vie et elles ont un objectif clair. (...) Je trouve que la plupart des femmes essaient de faire quelque chose parce que c'est pour leurs enfants ou pour elles-mêmes. (PR-04-F-A)

Le thème de l'abandon, on l'a vu, a été peu abordé par les informatrices. Or, selon les personnes-ressources, il s'agit d'un phénomène relativement courant que l'on perçoit plutôt comme l'expression d'un intérêt qui n'a pu être maintenu que la conséquence d'un manque de persévérance. La difficulté à s'orienter dans un domaine plutôt qu'un autre et le manque d'exemples à suivre dans leur milieu auraient également un effet déstabilisant sur les femmes (PR-11-H-NA; PR-10-FA). Par ailleurs, les programmes où les Autochtones se retrouvent entre eux semblent susciter davantage l'intérêt des participantes (PR-07-F-NA; PR-13-F-NA; PR-15-H-NA).

Les personnes-ressources se démarquent aussi des informatrices en ce qui concerne la durée des programmes. Les programmes de courte durée seraient préférables, selon elles, aux programmes trop longs qui en décourageraient plusieurs (PR-03-F-A; PR-21-F-A). Par

exemple, ces programmes courts seraient plus appréciés des femmes qui réintègrent le milieu de travail après une absence prolongée (PR-03-F-A).

Ce que je fais si quelqu'un a été longtemps sur le bien-être social, la première priorité avec ces femmes-là, c'est de les encourager à prendre une formation. C'est souvent pas très facile. On va trouver une formation qui va leur permettre quand même de trouver un emploi ensuite. C'est un mélange d'informatique et aussi d'autres outils pour qu'elles apprennent à s'organiser, trouver une gardienne, faire un budget, des choses comme ça. Ça, ça dure deux semaines. On adapte un programme qui serait normalement de 10 semaines à un programme de deux semaines. Une des choses qu'on constate avec ces femmes-là, c'est que les programmes de six mois ou de 52 semaines de suite, ça pose des problèmes. Il y a trop de décrochage. Alors nous, dans nos programmes, on va commencer à petits pas. Pour éviter justement le décrochage, parce que souvent avec ces femmes-là, six mois c'est trop long. (PR-03-F-A)

Toutefois, on n'abandonne pas toujours un programme pour les mêmes raisons. Ainsi, quelques femmes parmi les plus scolarisées se font parfois offrir des emplois mieux rémunérés en milieu autochtone même.

Même avec des programmes comme Équité en matière d'emploi, le problème est souvent relié au fait de garder les Autochtones en fonction. C'est qu'ils ont souvent des offres plus attrayantes à l'extérieur des ministères, dans des organismes autochtones ou dans des conseils de bande, par exemple. Les Autochtones qui ont un emploi dans la fonction publique font partie d'un groupe d'individus scolarisés, souvent politisés, donc très en demande dans les organisations politiques autochtones. Il se font offrir des salaires et des conditions plus intéressantes qu'au Ministère, et souvent des postes avec plus de responsabilités. Les Autochtones ne restent pas longtemps en poste dans les ministères, ce qui explique qu'ils soient moins représentés. Aussi, souvent les Autochtones postulent des postes de hauts dirigeants, de gestionnaire ou de cadre, même s'ils n'ont pas la formation académique, mais parce qu'ils occupaient de tels emplois dans leur communauté. Ils ont une compétence « naturelle » de leadership, par exemple, compétence qui n'est pas reconnue à la fonction publique. Quoi qu'il en soit, les Autochtones et les personnes handicapées sont les groupes pour lesquels les entreprises doivent faire le plus d'effort pour le recrutement. Les employeurs insistent souvent sur le fait que la scolarité et les problèmes de langue sont des obstacles majeurs à l'embauche des Autochtones. Plusieurs employeurs se trouvent toutes sortes de bonnes raisons pour ne pas engager les Autochtones. (PR-05-H-NA)

Les allocations

Toutes les personnes-ressources sont du même avis quant au caractère incitatif de l'allocation financière ou des prestations versées aux personnes qui suivent un programme : il s'agirait d'une des principales raisons qui incitent les personnes à s'inscrire à un programme, quel qu'il

soit. Il semble que la majorité des gens ne s'inscriraient pas si aucune allocation ne leur était versée, indépendamment du milieu de la ville ou de la région.

Ce point de vue des personnes-ressources doit cependant être nuancé. Bien qu'elles en parlent comme d'une motivation à s'inscrire à un programme, il ne faudrait pas y voir une particularité du monde autochtone. Il est totalement légitime que l'allocation reçue dans le cadre d'un programme soit déterminante puisque l'objectif ultime est de gagner sa vie (et éventuellement celle des personnes à sa charge).

Si l'on rappelle ici que dans les communautés autochtones, où les emplois sont rares, la participation à un programme est perçue comme un emploi, il y a d'autant plus de raisons que la composante financière joue un rôle loin d'être négligeable. Ce qui importe finalement, c'est de pouvoir gagner sa vie. De nombreuses sources confirment que dans les communautés autochtones, le fait d'avoir de l'argent dont on peut disposer selon ses besoins est très valorisé, davantage même que le fait de détenir un emploi. Nul doute qu'une étude plus approfondie sur la notion d'argent apporterait ici des éléments d'analyse pertinents.

Le milieu de travail

S'intégrer à un milieu de travail ou à un groupe, s'y sentir bien, avoir de bons rapports avec les autres sont autant de dimensions importantes dans le cheminement des personnes qui participent à un programme d'accès à l'emploi. Ces facteurs contribuent généralement au maintien de l'intérêt porté à un programme. L'analyse des entrevues a fait ressortir l'importance que revêt le milieu auprès des informatrices, souvent davantage que les tâches à accomplir ou le cours lui-même. Les personnes-ressources abordent également ces questions et plusieurs d'entre elles ont mentionné que l'intégration au milieu de travail était une des clés du bon fonctionnement des programmes.

Lorsque les personnes qui participent à un programme d'accès à l'emploi n'ont pas les outils nécessaires pour s'intégrer à leur nouveau milieu de travail, particulièrement s'il s'agit d'un univers non autochtone, elles s'isolent peu à peu et finissent par abandonner le programme.

Il arrive souvent que les Autochtones se sentent isolés ou ne se sentent pas bien parce qu'ils ne sont pas capables de s'intégrer. Alors un matin, ils ne se présentent plus. Alors que le problème était celui-là. Comme elle s'est peu adaptée à son milieu de travail, elle se sent toujours un peu mise de côté, un matin l'intérêt n'y est plus et je la comprends. À sa place, j'en aurais plus d'intérêt moi non plus et je voudrais carrément faire autre chose. Pour l'individu, son expérience n'a pas été intéressante. (PR-17-H-A)

De l'avis de bon nombre de personnes-ressources, la clientèle autochtone a davantage besoin d'établir un lien de confiance pour s'intégrer et pour fonctionner à l'intérieur d'un groupe. Les expériences de discrimination dont la plupart des Autochtones ont déjà été l'objet, notamment à l'école, ont contribué à miner leur confiance en soi. Il semblerait toutefois que les femmes, plus que les hommes, s'intègrent plus facilement à un groupe, même s'il s'agit d'un groupe non autochtone. Elles sont décrites comme étant plus ouvertes et elles

éprouveraient moins de difficulté à communiquer que leurs confrères masculins (PR-01-F-NA; PR-03-F-A; PR-04-F-A; PR-08-H-NA; PR-21-F-A).

Les retombées des programmes d'emploi et de formation

Les programmes d'emploi n'ont pas toujours l'effet immédiat de mener à un emploi régulier. Pour la plupart des personnes-ressources, il s'agit là d'une évidence, la question de l'emploi en milieu autochtone étant trop vaste et dépassant le cadre d'action des programmes. Cependant, lorsque certaines conditions sont réunies (intérêt soutenu, intégration au groupe ou au milieu de travail), le programme peut avoir une portée plus large et même atteindre son objectif premier à plus long terme.

La valorisation et le sentiment de fierté qui se manifestent chez les femmes qui poursuivent et terminent un programme sont les retombées les plus souvent mentionnées à la fois par les informatrices (en région surtout) et les personnes-ressources (de toutes provenances, sexes et identités). La question de la valorisation et de la fierté est importante car elle se situe au coeur même du problème de l'emploi. Souvent, les femmes qui participent à des programmes d'employabilité montrent au départ une faible estime de soi. Elles se sentent parfois incapables de fonctionner dans le monde du travail. Le fait de s'inscrire et de terminer un programme les motive à poursuivre leur démarche vers l'obtention d'un emploi.

Les problèmes d'emploi ne peuvent être réglés avec des programmes. S'ils réussissent au moins à redonner aux gens confiance en eux, leur donner le goût de retourner aux études, de se prendre en main, c'est déjà une grande bataille de gagnée. (PR-01-F-NA)

Au sentiment de fierté s'ajoutent d'autres retombées. Les participantes reçoivent de l'argent et acquièrent une expérience de travail qui leur servira éventuellement (PR-10-F-A; PR-13-F-NA; PR-15-H-NA; PR-21-F-A). Dans le même sens, les programmes d'été pour étudiantes et étudiants, en plus de fournir un emploi à plusieurs d'entre eux, sont aussi des incitatifs à la réussite scolaire puisqu'ils exigent un bon dossier scolaire (PR-13-F-NA).

Cependant, lorsqu'il y a abandon, faute d'une intégration réussie ou parce que la candidate n'a pas les compétences nécessaires, les effets sont nettement moins positifs, pour la participante d'abord, mais également pour tous ceux et celles qui oeuvrent de près ou de loin à la bonne marche des programmes. Lorsqu'une candidate abandonne un programme d'emploi dans le secteur privé, il est très difficile par la suite d'intéresser à nouveau l'employeur à un autre programme. Les efforts investis par les personnes-ressources pour créer des liens avec les employeurs sont anéantis. Ces expériences ont également pour effet d'alimenter les préjugés négatifs à l'endroit des Autochtones.

Moi, j'ai mis en place des mesures, on a mis des efforts et des sous sur des choses qui ne marchent pas. L'employeur est très déçu et je vais avoir de grosses difficultés à ramener un deuxième ou un troisième participant. Alors, il faut être très prudent. Je comprends que les employeurs doivent être ouverts à former des gens, mais il ne faut pas leur demander de faire l'impossible non plus. Il faut arriver avec des candidats qui ont un minimum. Parce qu'en plus d'avoir des problèmes de timidité, d'adaptation à un

groupe, tu as certains problèmes au niveau travail parce qu'il y a un petit manque de scolarité. (PR-17-H-A)

Les Autochtones manquent d'expérience de travail et ça se traduit souvent par un désintéressement au travail. Même les entreprises privées autochtones ici n'engagent pas beaucoup d'Autochtones. Leur souci est la rentabilité. Parfois, c'est décourageant pour nous aussi, on entreprend toutes les démarches pour ouvrir des programmes d'emploi avec l'entreprise privée. On encadre les gens, on les forme, on leur trouve une place et ils abandonnent. Parfois, on est très découragé. (PR-14-F-A)

La gestion des programmes

Les changements récents touchant la gestion des programmes, qui sont dorénavant administrés à l'échelle locale par les organisations autochtones, ont eu plusieurs effets positifs de l'avis des personnes-ressources. Elles bénéficient, disent-elles, d'une plus grande marge de manoeuvre puisque désormais, les besoins de la clientèle l'emportent sur ceux des entreprises.

Les nouvelles structures offrent davantage de flexibilité quant à la gestion des programmes, à l'admissibilité des candidates et candidats et à l'exploration de nouvelles avenues sur le marché du travail; partant, le taux de placement des candidates et candidats en emploi augmente, semble-t-il. Toutefois, ces transformations ont un impact plus fort sur le personnel, en l'occurrence une augmentation de la charge de travail et des responsabilités comparativement à l'époque des *Chemins de la réussite*. Ce personnel a également besoin de formation, d'après plusieurs personnes-ressources.

Des programmes adaptés à la clientèle autochtone?

Une des solutions mises de l'avant au cours des dernières années, afin de faciliter l'intégration de la clientèle autochtone au marché du travail, est sans contredit la perspective d'adapter les programmes d'employabilité à la culture et au mode d'apprentissage des Autochtones (CRPA, 1996; MSRQ, 1995). Cette idée a été présente tout au long de cette enquête et a été questionnée sous différents angles. Toutefois, le thème est très vaste et il déborde du cadre immédiat de cette enquête, même s'il était présent dans le discours de bon nombre d'informatrices et de personnes-ressources. En fait, à une plus grande échelle, il renvoie à la question de l'autonomie et, du point de vue des Autochtones, à celle de la capacité à décider de la nature des services les plus aptes à satisfaire leurs besoins.

Néanmoins, aux fins du présent rapport, l'équipe de recherche a réuni et classé dans les pages de cette cinquième section une gamme de points de vue à ce sujet. Dans la foulée, il est question d'un cas particulier qui s'est déroulé en région et qui, de l'avis de toutes les personnes concernées, fut un succès. Il s'agit d'un cours de formation en techniques de garderie qui a été offert dans les trois communautés visées par l'enquête. En décrivant et en documentant cette expérience de manière particulière, les auteures souhaitaient véritablement illustrer, à partir d'un cas réel, les défis qui se posent aujourd'hui en matière de formation et d'employabilité en milieu autochtone.

Ce qu'en disent les informatrices de Montréal et de la région

L'interprétation que font les informatrices de Montréal d'un programme adapté à la clientèle autochtone est sans équivoque. Un tel programme n'a comme clientèle que des Autochtones. Dès lors, le programme doit d'abord satisfaire leur besoin puissant de se retrouver ensemble, besoin d'autant plus fort qu'en ville, elles vivent dans un univers fort différent de leur communauté d'origine. Entre Autochtones, disent-elles, elles se sentent mieux comprises et moins intimidées, ce qui facilite leur cheminement dans le cadre d'un emploi ou d'une formation.

Je dirais qu'un programme autochtone serait utile parce que nos besoins ne sont pas pareils. On est fait de telle façon, on a vécu de telle façon dans une communauté, puis lorsqu'on arrive en ville il faut s'adapter, se mouler. C'est difficile parce que souvent l'autre personne ne comprend pas ce qu'un Autochtone peut vivre à l'extérieur de son village. C'est pour ça qu'il y a un manque de communication entre l'employeur et l'employé, souvent. (M-25-F-40)

(...) moi, la formation que j'ai eue, c'était exclusivement pour les Autochtones. Les gens étaient attentifs à nous. Une d'entre nous était une Inuit qui venait d'un milieu éloigné. Les autres étudiants et les responsables pouvaient comprendre ce qu'elle vivait. (M-37-F-36)

Oui, c'est toujours utile [les programmes pour Autochtones], c'est sûr, mais il faudrait des programmes différents dans les communautés et dans les villes. Il faudrait que les programmes soit adaptés pour ces milieux-là. Il y a aussi des particularités en ville. Chez les Autochtones en milieu urbain, il y a le côté francophone, il y a le côté anglophone, puis il y a les personnes qui sont entre les deux parce qu'elles parlent les deux langues (...). Les Autochtones en ville sont plus difficiles à rejoindre parce qu'ils n'ont pas un ghetto autochtone, si on peut dire. Ils sont plus difficiles à rejoindre et ils sont plus mobiles aussi. (M-04-F-38)

À l'instar des informatrices de la ville, les informatrices en région pensent aussi que les programmes adaptés sont ceux qui regroupent uniquement des Autochtones. Cependant, la question se pose différemment pour elles puisque dans la communauté, le besoin de se retrouver entre Autochtones ne s'exprime pas en ces termes; il est un préalable à la structure même de la communauté. C'est lorsqu'elles sont confrontées au monde extérieur que s'installe une nouvelle dynamique de relations interpersonnelles et que les défis mettent en cause leur identité. Lorsque cette identité est perçue comme étant menacée, le besoin de se retrouver dans un milieu familier, à l'intérieur duquel les référents culturels et sociaux sont les mêmes, se trouve exacerbé.

Cette situation souligne que les besoins des Autochtones en matière d'emploi et de formation, s'ils sont au départ différents de ceux de la population québécoise ou canadienne, sont aussi variables de l'intérieur. La tendance décrite dans le premier chapitre, concernant le fait que les informatrices de Montréal, dans une très forte proportion, occupent désormais des emplois

(obtenus dans le cadre d'un programme ou non) au sein d'organisations communautaires autochtones, semble traduire ce besoin évident de travailler dans un milieu familier. Et ce milieu semble de toute évidence être un univers dans lequel évoluent d'autres Autochtones.

Ce qu'en disent les personnes-ressources

Le thème des programmes adaptés à la clientèle autochtone a été abordé beaucoup plus par les personnes-ressources. Il s'agit en effet d'une question qu'elles se posent quotidiennement dans l'exercice de leurs responsabilités et fonctions professionnelles. Leur perspective est plus analytique et axée sur le désir de concevoir des solutions propices à l'intégration de la clientèle autochtone au marché du travail. Les avis sont cependant suffisamment différenciés pour être regroupés en trois rubriques : la clientèle; les conditions d'admissibilité; le contenu des formations.

La clientèle

Du point de vue de la clientèle, il appert que le souci des Autochtones de se retrouver entre eux a une forte incidence sur le taux de réussite des programmes : il n'y a pas de doute, les abandons sont plus rares (PR-21-F-A; PR-15-H-NA; PR-17-H-A). D'emblée, la sélection des candidates et candidats est plus simple puisque leur dossier est évalué parmi un ensemble de dossiers semblables. Par exemple, comme la plupart des Autochtones sont timides et réservés de l'avis de plusieurs personnes-ressources, ils sont désavantagés lors d'une entrevue standard.

Je pense qu'une des autres caractéristiques qui sont spécifiques à beaucoup d'Autochtones, c'est la timidité. Ce sont des gens timides qui n'ont peut-être pas l'habitude de foncer. Les Autochtones sont des personnes qui n'aiment pas se vendre ou se vanter beaucoup, alors qu'on sait que le marché de l'emploi demande maintenant tout le contraire. Pourtant, la motivation est là pareille. Elle ne s'exprime pas de la même façon. Tu passerais des entrevues avec 10 personnes, huit non-Autochtones et deux Autochtones, je suis à peu près certaine que dans un processus de sélection standard, je sais que mes deux personnes ne seront pas retenues, mais à force de travailler dans le domaine, on vient à déceler une espèce de deuxième sens qui nous dit que cette personne-là par ses approches, nous démontre vraiment son intérêt. On va au-delà de la timidité bien souvent puis au-delà de la langue. (PR-17-H-A)

Par ailleurs, que ce soit dans le cadre d'un emploi ou d'une formation, l'intégration des personnes se fait plus facilement lorsque le groupe est homogène. Il est plus aisé pour les enseignantes et enseignants, les employeurs et employeuses ou les conseillères et conseillers en emploi d'adapter leur manière de faire lorsque les Autochtones constituent la majorité du groupe. Le fait d'être entre Autochtones a pour effet que les gens cheminent mieux, qu'ils se sentent plus à l'aise et qu'ils ont davantage confiance en soi. Les enseignantes et enseignants le remarquent tout de suite. Certains professeurs au niveau collégial disent avoir tenté l'expérience de tables rondes dans des classes mixtes et des classes composées uniquement d'Autochtones. Les résultats sont probants. Dans le premier cas, les élèves autochtones éprouvent beaucoup de difficulté à s'exprimer devant les autres, certains ne se présentent

pas ou abandonnent carrément le cours. Dans le second cas, les élèves parlent, rient et ne craignent pas d'exprimer leur opinion.

Cette solution comporte aussi une part de défis, de l'avis même des personnes-ressources. La création de groupes plus homogènes ne favorise pas tellement l'intégration des Autochtones au marché général de l'emploi. Même s'ils cheminent mieux dans leur milieu, la situation de l'emploi est telle que tôt ou tard ils n'ont d'autre choix que de sortir de ce milieu (PR-08-H-NA; PR-17-H-A; PR-15-H-NA), à moins que les emplois dans les communautés ou au sein des organisations autochtones soient un jour assez nombreux pour absorber toute la main-d'oeuvre autochtone disponible, éventualité qui semble peu probable.

L'exemple des formations qui sont données dans les communautés attire également l'attention sur leurs retombées concrètes à l'échelon communautaire. Il est inutilement coûteux, semble-t-il, d'offrir une formation professionnelle à 15 personnes alors que la communauté ne pourra jamais en employer plus d'une ou de deux.

Les conditions d'admissibilité

Le thème des programmes adaptés à la clientèle rejoint celui de l'assouplissement des conditions d'admissibilité de sorte qu'un plus grand nombre de personnes ait accès à un programme d'emploi ou à une formation. Tel assouplissement, par rapport à la durée d'un programme par exemple, semble avoir eu pour effet dans certains cas de limiter les cas d'abandon.

La réduction des exigences scolaires au profit d'un plus grand intérêt semble aussi être une option que considèrent plusieurs personnes-ressources, étant donné le parcours scolaire singulier de la clientèle. Il semblerait d'ailleurs qu'elle ait donné des résultats positifs dans plusieurs cas (PR-03-F-A; PR-17-H-A; PR-21-F-A; PR-15-H-NA).

Cependant, bien des personnes-ressources mettent un bémol à de telles solutions vu le risque de proposer des formations à rabais et d'en diminuer la qualité sous prétexte de s'adapter à la clientèle. Une majorité admet qu'il n'existe pas de solution unique et facile à cet égard.

C'est sûr qu'il faut demander quand même au milieu [en région] d'être prêt à embaucher des Autochtones. Mais, à mon avis, les Autochtones, il faut qu'ils soient prêts aussi à faire un bout de chemin pour améliorer (...) leurs conditions d'accession à l'emploi, par une hausse du niveau scolaire par exemple. Être prêts à faire des efforts qui demandent peut-être beaucoup pour s'adapter à l'emploi. Parce que moi, je me dis, on demande souvent au milieu de s'adapter, mais à mon avis, c'est aux deux milieux de s'adapter. Je pense qu'il y a un discours peut-être un peu faux présentement qui dit que nécessairement le milieu allochtone doit toujours s'adapter à la clientèle autochtone oui, mais je pense que de l'autre côté aussi il y a un bout à faire. Chacun doit faire son petit bout de chemin. Moi, j'aime bien dire qu'il faut qu'on tire chacun de son côté. (PR-03-F-A)

Le contenu des formations

Le programme adapté à la clientèle autochtone influe aussi sur le contenu des formations. Ainsi, plusieurs personnes-ressources ont constaté que de nombreuses femmes en quête d'emploi devaient d'abord maîtriser des compétences élémentaires avant de pouvoir s'intégrer directement au monde du travail. Il est question ici de la façon de se comporter pendant une entrevue, de préparer un *curriculum vitae*, d'acquérir une certaine confiance en soi, de gérer son temps et son budget, etc. Par conséquent, les personnes-ressources aiguillent souvent la clientèle vers des programmes de transition.

Le programme Recherche et Intégration au marché du travail, c'est parce que l'ensemble de notre clientèle autochtone n'est pas prête à accéder tout de suite au marché du travail. Il y a une question de manque de confiance, d'estime de soi, de manque d'expérience de travail. Alors notre programme vise cette clientèle-là. On essaie de leur donner les outils de base, par des cours de développement personnel par exemple, pour développer leur sens de l'autonomie et des responsabilités avant de les intégrer dans un stage en milieu de travail. (PR-21-F-A)

Par ailleurs, la clientèle autochtone exige souvent plus de soutien et d'encadrement; les enseignantes et enseignants et les employeurs et employeuses non autochtones doivent en être conscients et agir en conséquence.

Le cas de la formation en techniques de garderie

Au milieu des années 1990, une importante consultation a révélé l'existence de besoins considérables en matière de services de garde dans les communautés autochtones du Québec (Ross *et al.*, 1995). Les recommandations formulées dans la foulée de cette consultation insistaient sur la nécessité, d'une part, de créer des garderies et des services d'aide à la petite enfance et, d'autre part, de former un personnel autochtone spécialisé afin d'en assurer le fonctionnement efficace. Des mesures ont été prises à cet égard dans de nombreuses communautés, afin de combler notamment les besoins en formation. Selon les communautés et les ressources disponibles sur place ou à proximité, la formation a pris plusieurs formes : formation dispensée dans une communauté; formation dispensée dans un établissement d'enseignement collégial, sans égard pour la clientèle particulière des Autochtones (il s'agissait d'une formation de niveau collégial sanctionnée par le ministère de l'Éducation); formation dispensée dans un établissement collégial, mais dont le contenu avait été adapté pour une clientèle autochtone.

Au moment de l'enquête du Partenariat Mikimon en région, il s'est avéré que les trois communautés visées avaient mis deux de ces formules à l'essai et que les résultats, de l'avis unanime des informatrices et des personnes-ressources, avaient été extrêmement positifs. Dans un cas, les participantes avaient suivi leur formation directement dans un collège, mais dans une classe fréquentée uniquement par des Autochtones; dans l'autre, la formation avait été organisée sur place, dans la communauté.

Le succès de ces formations a d'abord été évalué du point de vue de la participation. Bien qu'il s'agissait de formations relativement longues (neuf mois dans un cas et 14 dans

l'autre), les participantes les ont terminées dans une proportion de 90 p. 100. Cependant, ce succès tient aussi au fait que la sélection des candidates a reposé plutôt sur l'intérêt et les capacités personnelles que sur le dossier scolaire (il s'agissait d'un cours de niveau collégial et plusieurs des candidates n'avaient pas terminé leurs études secondaires, voire primaires).

Ça fait longtemps que je rêvais de faire ce cours-là [en techniques de garderie]. Si je n'avais pas été gênée quand je suis sortie du secondaire, j'aurais été à Jonquière pour aller le suivre. Mais aussi, c'était un secteur contingenté et ils demandaient de bonnes notes, et moi je n'avais pas de bonnes notes. J'étais sûre que je ne serais pas acceptée là-bas. Ça fait que moi quand j'ai su qu'il y avait un programme [en techniques de garderie] juste pour les Autochtones, j'ai sauté dessus. (R-10-F-25)

Le fait que l'enseignement ait été adapté a aussi été perçu comme un facteur de réussite par les organisatrices et organisateurs : la mise en pratique suivait immédiatement la théorie. Cette « approche par compétence » s'inspirait du cours qui avait été dispensé auparavant chez les Cris de la région de la baie James.

Le principe, c'est d'appliquer immédiatement la théorie. On parle de quelque chose le matin, l'après-midi on reçoit les enfants et les étudiantes peuvent voir concrètement de quoi on parle. (...) Le résultat c'est qu'elles essaient des choses à la maison avec leurs enfants. Elles viennent me dire ensuite : « Tu sais, ce que tu m'as appris l'autre jour, je l'ai observé chez mon enfant ». Elles amènent des nouvelles idées à la maison, des nouvelles façons de faire. Elles s'affirment beaucoup plus qu'au départ, maintenant elles ont des choses à dire, elles ont appris des choses, elles connaissent des choses, elles sont devenues confiantes. Ce sont des femmes qui ont appris à s'affirmer ici dans les cours, à la maison et aussi dans la communauté. (PR-20-F-NA)

Comparativement à d'autres élèves qui captent plus facilement la matière, moi je n'ai pas de facilité à l'école. Les cours de garderie c'était correct pour moi, je comprenais facilement. Plus qu'au secondaire. L'approche n'était pas pareille, la façon d'enseigner non plus. On avait de la théorie, mais on avait aussi beaucoup de pratique, c'est ça qui était différent. (R-09-F-40)

Enfin, le suivi assuré par les organisatrices et organisateurs et par les enseignantes et enseignants a contribué à renforcer la confiance en soi de nombreuses participantes ainsi que leur assurance.

On ne les reconnaît plus. Au début, elles venaient ici, ne parlaient pas beaucoup, regardaient le plancher. Maintenant, elles entrent ici, viennent me saluer. Ça rit, elles sont de bonne humeur. (PR-17-H-A)

De plus, ces femmes ont désormais de meilleures chances de se trouver un emploi, d'après les personnes-ressources. Il est certain que cette formation était étroitement liée au fait que des garderies allaient être créées dans les communautés et que, par conséquent, un personnel

spécialisé serait requis. En effet, une majorité des participantes travaillent aujourd'hui dans leur communauté, mais il n'empêche qu'elles ont aussi acquis différentes compétences qu'elles pourront exploiter dans d'autres contextes.

Ces femmes-là vont être préparées à travailler dans n'importe quel milieu, et même plus, parce qu'en plus des cours de techniques de garderie, elles ont les cours de service de la petite enfance. Le cours est reconnu par le Ministère, il est dans la Loi sur les services de garde et les centres de la petite enfance. (PR-20-F-NA)

Faits saillants et synthèse du chapitre

Pour clore ce second chapitre, rappelons ses deux objectifs principaux : 1) fournir une appréciation de l'utilisation des programmes par la population autochtone féminine de Montréal et en région; 2) présenter une évaluation de leur efficacité à partir des propos des informatrices, d'une part, et des personnes-ressources, d'autre part. À l'instar de la formule utilisée au premier chapitre, les résultats de ce chapitre ont été rassemblés en 22 rubriques synthèse.

Chacune des 60 informatrices a participé en moyenne à au moins trois programmes d'employabilité.

Que ce soit à Montréal ou en région, la participation aux programmes d'employabilité est très forte. Toutes catégories confondues, les informatrices ont participé, globalement, à 193 programmes.

Les informatrices de Montréal originaires de régions rurales ou isolées participent à un plus grand nombre de programmes que celles issues du sud de la province.

Toutes les femmes qui ont participé à cinq programmes et plus sont originaires des Premières nations du subarctique (Montagnais-Innus, Algonquins, Cris). Les informatrices montréalaises qui n'ont jamais participé à un programme sont originaires, dans trois cas sur cinq, du sud de la province.

Les informatrices de Montréal participent majoritairement à des programmes d'accès à l'emploi.

À Montréal, 85 p. 100 des informatrices ont participé à des programmes d'accès à l'emploi. Ce sont surtout les programmes d'insertion à l'emploi qui ont attiré des citoyennes âgées de 20 à 44 ans.

**Les informatrices en région participent majoritairement
à des programmes de formation professionnelle.**

Les informatrices en région ont participé, dans une proportion de 71 p. 100, à au moins un programme de formation. Ce chiffre est nettement supérieur à celui relevé à Montréal dans le même contexte (29 p. 100). Ce sont surtout les formations professionnelles qui ont été populaires en région, où elles ont attiré plus d'une femme sur deux. Ces femmes ont plus de 20 ans et résident dans leur communauté d'appartenance. Les cours de rattrapage scolaire ont également rejoint un peu plus de femmes en région : 18 p. 100 comparativement à 15 p. 100 en ville. Il s'agit principalement de femmes âgées de 35 à 54 ans.

**Les informatrices de Montréal participent plus que
les informatrices en région aux programmes
d'emploi pour étudiantes.**

Les programmes d'emploi étudiant ont été fréquentés par 35 p. 100 des informatrices de Montréal, comparativement à 15 p. 100 en région. Dans un cas comme dans l'autre, ces programmes rejoignent principalement des femmes de moins de 30 ans. À Montréal, les femmes issues de communautés rurales et isolées ont plus participé que celles originaires de communautés urbaines ou périurbaines.

**Très peu d'informatrices ont participé au programme
Équité en matière d'emploi.**

Tant en région qu'à Montréal, seulement six informatrices sur 60 ont participé au programme Équité en matière d'emploi. Le profil de ces femmes est particulier. En région, il s'agit de femmes qui vivent hors communauté, dont un des parents est non autochtone et qui ont le français ou l'anglais comme langue maternelle. À Montréal, il s'agit également de femmes plus familières avec l'univers non autochtone; elles sont originaires de communautés situées à proximité d'une ville ou d'un village non autochtone et dans deux cas sur trois, elles ont le français comme langue maternelle.

**Très peu d'informatrices ont participé à des programmes
d'Aide à l'entreprise.**

La participation aux programmes d'Aide à l'entreprise est peu représentée au sein des deux échantillons (7 p. 100). Il semble que cette formule ne correspond pas aux besoins de la clientèle autochtone, actuellement.

L'inscription aux programmes ne pose pas de difficulté pour la majorité des informatrices.

Aucune informatrice n'a déclaré avoir connu des difficultés particulières au moment de s'inscrire à un programme d'employabilité. Elles ont eu connaissance du programme par l'intermédiaire de leur propre réseau ou de contacts déjà établis avec des organisations; ce dernier cas échéant, l'organisation en question a facilité leurs démarches d'inscription.

Le programme est assimilé à un emploi régulier dans l'esprit de plusieurs informatrices.

Les informatrices se souviennent rarement du nom des programmes auxquels elles ont participé et ne connaissent généralement pas les organismes qui les parrainent. Elles se souviennent plutôt de l'emploi lui-même, des tâches qu'elles devaient accomplir, de leurs collègues de travail. Plusieurs d'entre elles pensaient n'avoir jamais participé à un programme, mais il s'est avéré en cours d'entrevue qu'elles y avaient participé, parfois même à plusieurs reprises.

Les programmes d'emploi sont considérés comme trop courts, de l'avis de quelques femmes de Montréal.

Quelques informatrices sont d'avis que les programmes d'emploi sont trop courts. Ils ne leur permettent pas, disent-elles, d'acquérir toute l'expérience nécessaire pour une embauche éventuelle. Il arrive également qu'en raison de leur courte durée, ils ne permettent pas d'accumuler suffisamment de semaines de travail pour être admissibles par la suite à l'assurance-emploi.

Les programmes d'emploi ne mènent pas suffisamment à la stabilité d'emploi, de l'avis des femmes de Montréal et des jeunes femmes en région.

Bien qu'elles satisfaisaient les exigences de l'emploi obtenu par le biais d'un programme, quelques informatrices de Montréal, tout comme les plus jeunes en région, déplorent ne pas avoir été embauchées à la fin du programme. Dans certains cas, les employeurs et employeuses les ont remplacées par d'autres candidates. Dans d'autres cas, elles ont pu conserver leur emploi un certain temps, en passant d'un programme à l'autre.

Les retombées positives des programmes d'employabilité sont évaluées par les informatrices en termes de fierté et d'estime de soi.

Tant du point de vue des personnes-ressources que des informatrices (surtout celles en région), les programmes d'employabilité sont pour les femmes une occasion de sortir de la maison, de reprendre confiance en soi et de mieux identifier leurs besoins et leurs désirs en regard du monde du travail.

**Une proportion importante des programmes d'emploi (78 p. 100)
et des programmes de formation (68 p. 100)
se déroule en milieu autochtone.**

La plupart des programmes d'emploi et de formation auxquels les informatrices de Montréal et en région ont participé se sont déroulés en milieu autochtone ou avec un groupe composé majoritairement d'Autochtones. En région, ce sont plus les programmes d'emploi (85 p. 100) que les programmes de formation (62 p. 100) qui se sont déroulés en milieu autochtone. À Montréal, au contraire, ce sont les programmes de formation (82 p. 100) plus que les programmes d'emploi (73 p. 100) qui se sont déroulés en milieu autochtone.

**Les expériences de travail en milieu autochtone sont évaluées
par les informatrices en termes d'entraide
et de soutien affectif.**

Les programmes en milieu autochtone sont des occasions pour les informatrices, surtout celles de Montréal, de se rapprocher de leurs racines, de leur culture. Elles apprécient également le climat détendu et la souplesse des règles de travail qui y règnent.

**Les expériences de travail en milieu non autochtone sont jugées positives malgré des
contextes de travail plus stressants, rigides et compétitifs, de l'avis des informatrices.**

Les informatrices soulignent que les emplois en milieu non autochtone sont plus nombreux et plus diversifiés. Elles ont apprécié avoir acquis de l'expérience de travail dans ce milieu, où les rapports humains peuvent également être harmonieux.

**La clientèle féminine autochtone démontrerait plus de souplesse et d'intérêt
pour les programmes que la clientèle masculine autochtone,
d'après les personnes-ressources.**

La clientèle féminine démontrerait davantage de flexibilité et d'adaptation dans le cadre des programmes. Certaines femmes acceptent même de participer à des programmes moins payants, jugeant que l'important est d'obtenir de l'expérience pour améliorer leur qualité de vie et celle de leurs enfants.

**L'abandon est une cause importante de l'échec des
programmes, selon les personnes-ressources.**

Selon bon nombre de personnes-ressources, l'abandon est fréquent. Les programmes où les Autochtones se retrouvent entre eux semblent cependant susciter davantage l'intérêt des participantes.

Le processus de dévolution des pouvoirs a favorisé la mise sur pied de programmes plus conformes aux besoins de la clientèle autochtone, de l'avis de la plupart des personnes-ressources.

L'administration des programmes au niveau local permet aux personnes qui oeuvrent dans les centres d'emploi pour Autochtones de mieux répondre aux besoins particuliers de cette clientèle. Cette plus grande flexibilité entraîne une participation supérieure aux différents programmes ainsi qu'un meilleur placement en emploi.

Les programmes de formation qui s'adressent directement à la clientèle autochtone satisfont un besoin manifeste de se regrouper et d'être ensemble.

Ce besoin a été exprimé à la fois par les informatrices et par les personnes-ressources. Bien qu'il soit exprimé différemment par les informatrices en région, étant donné qu'elles vivent en milieu autochtone, il est quand même présent et les programmes constituent une occasion de le combler. De plus, il appert que les programmes qui réunissent uniquement des Autochtones (ou dans une forte majorité) ont plus de succès.

Les programmes de recherche et d'intégration au marché du travail répondent directement aux besoins de la clientèle autochtone.

Plusieurs femmes en quête d'emploi doivent acquérir des compétences élémentaires avant de pouvoir s'intégrer directement au monde du travail. On parle ici de la façon de se comporter pendant une entrevue, de préparer un *curriculum vitae*, de gagner une certaine confiance en soi, de gérer son temps et son budget, etc. Par conséquent, les personnes-ressources aiguillent souvent la clientèle vers des programmes de transition.

La notion de programmes adaptés à la culture autochtone s'exprime essentiellement en termes de participation exclusive des Autochtones, de l'avis des informatrices.

Il est clair que selon toutes les femmes consultées, un programme adapté est un programme qui regroupe uniquement des Autochtones. Dans un tel contexte, il serait plus facile de vaincre sa timidité, d'améliorer la confiance en soi et d'acquérir de l'assurance.

La notion de programmes adaptés à la culture autochtone prend en considération le parcours scolaire et le parcours professionnel des candidates et des candidats, de l'avis des personnes-ressources.

C'est dans cette optique que la clientèle est souvent orientée vers des programmes de transition, avant d'accéder directement à des programmes d'accès à l'emploi.

CONCLUSION

Au terme de ce rapport, il convient de s'attarder sur quelques-uns des principaux constats qui se dégagent de l'analyse²¹. À l'instar du rapport même, ces constats ont été regroupés en deux rubriques, selon qu'ils concernent la clientèle qui participe aux programmes d'employabilité ou selon qu'ils attirent l'attention sur la nature, la mise en oeuvre, le fonctionnement et la portée de ces programmes. Quant aux clientèles, et au-delà de l'information de nature socio-démographique qui les caractérise, deux facteurs de différenciation (la provenance et l'âge) de même que deux facteurs de convergence (la mobilité et les trajectoires singulières) ressortent plus particulièrement. Quant au fonctionnement des programmes, on se souviendra de leur grande popularité tant à Montréal qu'en région de même que du fait qu'à Montréal, ils se déroulent principalement au sein d'organisations autochtones. Par ailleurs, dans le but de dégager de nouvelles pistes de réflexion, la problématique des programmes adaptés à la clientèle est sommairement abordée à la lumière des résultats globaux de l'enquête. Cette conclusion se termine par un bref rappel des objectifs de l'étude.

Les clientèles

La majorité des communautés autochtones du Québec se trouvent en milieu rural ou en milieu isolé. Les données recueillies au cours de l'enquête montrent clairement que les informatrices rencontrées à Montréal qui sont originaires de ces communautés, qu'elles soient Montagnaises-Innués, Cries, Inuit, Algonquines, Atikamekw, Micmacques ou Naskapiés, n'ont ni les mêmes besoins ni les mêmes parcours que les informatrices qui proviennent des communautés situées dans le sud de la province (Abénaquies, Mohawks, Huronnes-Wendates). La différenciation de ces clientèles opère donc, à un premier niveau, à l'échelle géographique. À un second niveau cependant, elle intervient au plan générationnel (âge), à la fois parmi les informatrices de Montréal et parmi celles en région. Des différences nettes sont ressorties entre les profils des femmes plus âgées, qui sont moins scolarisées dans l'ensemble, et celui des plus jeunes. D'emblée, les besoins des unes et des autres ne s'expriment pas de la même façon et leurs objectifs ne sont pas les mêmes. Par exemple, le retour sur les bancs de l'école à 40 ans ne pose pas les mêmes défis qu'à 20 ans, même au sein des communautés. De même, le fait d'occuper un premier emploi à 35 ou 40 ans ne comporte pas les mêmes défis qu'à 20 ans.

Par ailleurs, ces nouvelles données, qui indiquent clairement que la clientèle de Montréal est dans l'ensemble plus scolarisée que la clientèle en région, confirment cette tendance identifiée dans la littérature (notamment dans Gill *et al.*, 1995) à l'effet que les femmes qui quittent leur communauté sont parmi les plus scolarisées, ce qui priverait celles-ci de leurs forces montantes dans bien des domaines.

Sous l'angle des convergences, la mobilité retient d'abord l'attention. Comme on l'a vu, la clientèle féminine est très mobile, non seulement à Montréal (la présence à Montréal étant le résultat de nombreux déplacements), mais aussi en région. Cette mobilité des femmes des communautés (appelées Indiennes des réserves dans la littérature) avait été peu documentée jusqu'à présent. Ce faisant, l'information issue de l'enquête du Partenariat Mikimon ouvre la

porte à de nouveaux questionnements. Par exemple, sans que soient pour autant évacuées les différences qui existent entre le fait de résider en milieu urbain et celui de résider dans une communauté, peut-on encore parler aujourd'hui de ces univers comme étant aussi étanches l'un à l'autre qu'ils ne l'étaient autrefois? Ces deux mondes que sont l'intérieur de la réserve et l'extérieur ne pourraient-ils pas être appréhendés différemment désormais? Ne pourraient-ils pas être abordés sur le mode de la complémentarité plutôt que sur celui de l'opposition?

Les jeunes Autochtones qui désirent poursuivre leur formation doivent tôt ou tard quitter leur communauté. Pour une majorité d'entre eux, ces départs sont difficiles et marqués par l'échec puisqu'ils se terminent trop souvent par l'abandon des études. Dans le même sens, les femmes qui quittent leur communauté pour fuir un climat de violence se sentent souvent ostracisées une fois qu'elles se retrouvent à l'extérieur (que cet extérieur soit la ville à proximité de la communauté ou le milieu urbain). De fait, le départ se vit difficilement peu importe sa nature. Partant, la perspective de renouveler les liens (personnels, structurels, administratifs) entre les gens des communautés et leurs confrères et consoeurs qui résident à l'extérieur (que ce soit de manière temporaire ou permanente) semble être une avenue à explorer.

À plusieurs égards, la mobilité est aussi liée au phénomène des trajectoires singulières communes à la plupart des informatrices. Les témoignages recueillis auprès de ces dernières, qu'elles fassent partie de l'échantillon de Montréal ou de celui en région, sont très éloquentes. Ces trajectoires sont à l'image d'une mouvance continue qui semble de plus en plus vécue et intégrée comme telle par la plupart des informatrices. Ces femmes savent aujourd'hui qu'il leur sera plus difficile de terminer leurs études, de se trouver un emploi, de le conserver, etc. que les non-Autochtones. Peut-on faire l'hypothèse que cette perception imprègne leurs parcours et contribue même à augmenter les épisodes de décrochage en milieu scolaire comme dans le monde du travail? Les informatrices parlent souvent de cette pente qu'elles ont à remonter, pente qui leur semble si énorme qu'elles sont découragées avant même d'entreprendre une nouvelle formation ou de s'engager dans une nouvelle voie.

Le fonctionnement et la portée des programmes

L'information présentée dans les deux chapitres de ce rapport a permis de constater que les programmes d'employabilité satisfont à une gamme variée de besoins chez la clientèle féminine autochtone de Montréal et en région, notamment : le besoin de gagner sa vie pour toutes les informatrices des deux échantillons; le besoin d'avoir un revenu suffisant pour couvrir les frais relatifs à la vie domestique; le besoin de participer à des activités communautaires dans le cas des programmes de formation dans les communautés; le besoin de se retrouver entre Autochtones, que ce soit en ville ou en région.

Par ailleurs, les programmes viennent sans aucun doute suppléer la pénurie d'emploi chronique dans les communautés et le manque de formation de la clientèle; ils atténuent également les difficultés auxquelles sont confrontées, dans leur quête d'emploi, les femmes autochtones établies à Montréal. Dans cette perspective, et compte tenu de leur haut niveau de fréquentation, il est aussi possible de déduire qu'ils ont du succès et qu'ils sont très

populaires. En revanche, il faut se demander si les besoins qu'ils satisfont et les rôles qu'ils jouent sont réellement ceux pour lesquels ils ont été créés et sont dispensés partout au pays.

En principe, les programmes sont destinés à faciliter l'intégration au marché du travail. Nulle part cependant est-il précisé combien de temps doit durer cette phase de facilitation. Nulle part non plus cette notion de marché du travail est-elle remise en question. On l'a vu, les informatrices fréquentent les programmes en grand nombre, non pas uniquement parce que les emplois sont rares, mais aussi et surtout parce que la plupart d'entre elles se retrouvent dans une situation singulière au sein de laquelle le recours à un programme n'est pas un phénomène ponctuel ni une mesure d'encadrement transitoire. Le programme devient dès lors une composante parmi d'autres d'un phénomène beaucoup plus vaste qui engage toute la vie des informatrices. La perception des informatrices à l'effet que le programme EST un emploi est très importante à cet égard. On a vu également à quel point la problématique de l'emploi, celle de la scolarité et celle des conditions d'existence sont intimement liées. Les propos de plusieurs personnes-ressources abondent également dans ce sens lorsqu'elles soulignent que la question de l'emploi en milieu autochtone est beaucoup trop complexe pour être résolue par le seul biais des programmes d'employabilité, aussi nombreux puissent-ils être.

En l'absence d'un marché de l'emploi dynamique, la portée des programmes se trouve limitée par un effet de conjoncture : ils sont conçus pour favoriser l'intégration en emploi, mais le marché de l'emploi concerné est pauvre et sans ressort. Il y a là un paradoxe certain. Le défi n'est-il pas à ce moment-là de contribuer parallèlement à consolider ou à restaurer un marché de l'emploi susceptible d'intégrer la population autochtone? Une fois de plus, les résultats de l'enquête conduisent vers des pistes nouvelles : par exemple, le fait qu'une proportion considérable (plus de 80 p. 100) des formations et des emplois occupés par les informatrices de Montréal au moment des entrevues se déroulent au sein d'organisations autochtones est très éclairant. On peut sans doute discuter de ce résultat et l'imputer directement à la manière dont les informatrices ont été sélectionnées. Il n'empêche qu'on peut aussi y voir l'amorce d'un marché de l'emploi autochtone au coeur de Montréal. La population autochtone s'accroissant, les services augmentant, il n'est pas surprenant que de nouveaux emplois soient créés qui drainent, logiquement, une partie des Autochtones en quête d'emploi. Il s'agit véritablement d'une nouvelle tendance puisque l'existence même de ces organisations est récente et qu'il y a tout lieu de croire que leur nombre augmentera au cours des prochaines années.

La situation en région est également instructive à cet égard. On a vu à quel point, avec l'exemple de la formation en techniques de garderie, l'articulation entre la formation et la création d'emplois s'est avérée extrêmement riche et profitable.

La problématique des programmes adaptés à la clientèle autochtone

Les propos des paragraphes précédents introduisent très bien ce dernier point qui pose directement la question des programmes adaptés spécialement à la clientèle autochtone. Dans la littérature, et notamment dans le rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones (1996), le besoin d'élaborer des programmes spécifiques pour les Autochtones a

été maintes fois identifié. L'information manque cependant quant à la structure, au contenu et aux orientations éventuelles de ces programmes.

Du point de vue des informatrices, ce type de programme regroupe uniquement des Autochtones. Cela évite, face à la population non autochtone, autant les comparaisons fondées sur les dossiers scolaires que les confrontations qui peuvent être sources de discrimination. Comme on l'a vu avec le cas de la formation en techniques de garderie, le fait de se retrouver au sein d'un groupe formé exclusivement d'Autochtones a un impact extrêmement positif sur la formation elle-même, la présence aux cours et l'intérêt des participantes. Le contexte était cependant très favorable puisque l'emploi était pratiquement assuré à la fin de la formation. Néanmoins, il s'agit d'une expérience dont on peut s'inspirer, non seulement en région, mais aussi à Montréal.

Les programmes de formation adaptés comportent cependant leur part de défis, dont le plus préoccupant est l'assouplissement des conditions d'admission afin d'accueillir une clientèle certes intéressée, mais ne possédant pas les bases scolaires généralement exigées. En conséquence, les diplômes obtenus ne permettent de travailler qu'en milieu autochtone. Ces formations ne favorisent donc pas comme telle l'intégration au marché du travail; toutefois, elles favorisent sans aucun doute l'intégration communautaire.

Le programme adapté demeure cependant une problématique difficile lorsqu'il s'agit de l'emploi ou de l'accès à l'emploi en milieu non autochtone. Les employeurs concernés ne sont pas toujours disposés à prendre en considération d'autres critères que le diplôme ou à faire une exception parce qu'il s'agit d'Autochtones. Le fait que la personne autochtone qui bénéficie d'un programme dans ce contexte se retrouve finalement seule (sauf exception) dans un environnement qui ne lui est pas familier crée une difficulté supplémentaire. Faut-il sensibiliser davantage les employeurs et employeuses susceptibles de participer à ces programmes? Faut-il offrir davantage de programmes de transition misant sur la familiarisation avec le milieu non autochtone? La très faible participation de la clientèle féminine autochtone au programme Équité en matière d'emploi, par exemple, illustre bien cette situation. Ces programmes s'adressent souvent à une clientèle plus scolarisée (au départ plus rare chez les Autochtones), mais surtout ils se déroulent presque entièrement à l'extérieur du milieu autochtone. Les difficultés auxquelles font face la grande majorité des femmes rencontrées lorsqu'elles se retrouvent dans un milieu non autochtone sont telles qu'aucun des programmes en vigueur ne semble pouvoir satisfaire adéquatement ce besoin.

Dans un sens, la problématique des programmes adaptés met en évidence assez clairement la rencontre, réussie ou ratée selon le cas, entre deux cultures, entre deux mondes. Cette problématique est double cependant : d'une part, il s'agit sans aucun doute de prendre en considération des traditions, des héritages, des trajectoires fort différents; d'autre part, l'adaptation doit aussi et en même temps s'opérer dans l'autre sens car la rencontre marque le lien entre deux parties.

Retour sur les objectifs

Trois objectifs précis sont à l'origine de l'enquête réalisée par le Partenariat Mikimon. Tous ont été atteints, d'abord en privilégiant la mise au jour d'une information nouvelle sur de nombreuses problématiques liées au dossier de l'employabilité, ensuite en laissant la parole aux femmes concernées.

Le premier de ces objectifs, qui visait à décrire la situation des femmes autochtones par rapport à l'emploi, et notamment aux programmes d'employabilité, a conduit à une caractérisation détaillée des clientèles qui participent aux divers programmes en place et à un renouvellement de l'intérêt que suscitent les trajectoires de vie ainsi que le cheminement scolaire et professionnel de ces femmes.

Le deuxième objectif a entraîné la définition des besoins particuliers des femmes autochtones en matière de formation et d'emploi. Ces besoins sont nombreux et de plusieurs ordres; les programmes les satisfont parfois de manière ponctuelle, en permettant l'obtention d'un salaire ou d'un emploi et en favorisant le rattrapage scolaire. Cependant, la structure même des programmes et le fait qu'ils sont relativement courts et qu'ils conduisent rarement à l'apprentissage d'un métier véritable contribuent d'une certaine manière à exacerber la précarité qui marque déjà tous les aspects de la vie des informatrices.

Enfin, le troisième et dernier objectif de l'étude était de dégager des pistes d'analyse et de réflexion afin d'étayer le dossier de l'employabilité chez les femmes autochtones. L'intérêt porté aux trajectoires des femmes, la perspective de repenser la dynamique communauté/hors communauté, les difficultés réelles qu'éprouvent les femmes à fonctionner dans un univers non autochtone, leur besoin exprimé d'encadrement de même que la nécessité de reformuler la problématique des programmes adaptés sont autant de nouvelles pistes, peu documentées jusqu'à présent dans la littérature, dont la pertinence sociale est incontestable.

RECOMMANDATIONS

Les recommandations issues de l'enquête du Partenariat Mikimon visent à répondre à divers types de besoins qu'il semble important de combler dans la perspective d'un apport significatif au dossier de l'employabilité parmi les femmes autochtones. Elles visent l'acquisition de connaissances nouvelles, la diffusion de ces connaissances, la sensibilisation et l'encadrement des clientèles et la mise en place de programmes pilotes d'employabilité. Comme c'est de la concertation et de l'échange qu'émergeront les solutions les plus efficaces et les plus novatrices, ces recommandations s'adressent à toutes les parties prenantes au dossier : fonctionnaires, Autochtones, chercheuses et chercheurs et intervenantes et intervenants.

Acquisition de connaissances

- **Poursuivre** l'acquisition de connaissances nouvelles sur la thématique des femmes autochtones et de l'emploi, dans le cadre de partenariats regroupant en réseaux de recherche et d'action des chercheuses et chercheurs, des intervenantes et intervenants du milieu autochtone et des personnes-ressources du milieu gouvernemental. Les thématiques suivantes pourraient être ciblées plus particulièrement : la notion de carrière et la valorisation des études en milieu autochtone; l'emploi chez les jeunes femmes autochtones; l'entrepreneuriat chez les femmes autochtones; l'expérience des femmes autochtones du Québec dans le cadre du programme Équité en matière d'emploi.
- **Encourager** les activités de recherche participative et collaborative axées sur l'élaboration de solutions à partir des thèmes identifiés.
- **Viser** la création de banques de données à l'échelle provinciale de même qu'à l'échelle des Premières nations et des organisations autochtones qui s'intéressent au dossier de l'emploi et de la main-d'oeuvre.
- **Faciliter** la diffusion des connaissances auprès des organisations autochtones.

Information, formation et sensibilisation

- **Créer**, à Montréal et en région, des comités de travail multipartites regroupant des représentants des organisations autochtones, du secteur privé et du secteur public afin d'améliorer l'échange d'information entre les parties et de définir et mettre en oeuvre de nouveaux mécanismes d'encadrement, de support et de suivi de la clientèle autochtone.
- **Promouvoir**, de concert avec les organisations autochtones concernées, des activités de sensibilisation et des nouveaux outils de communication ciblant la clientèle des programmes de la province, dans le but de satisfaire l'important besoin d'information de la clientèle à propos des programmes, de leur rôle et de leur portée.
- **Instituer** des séances de formation *ad hoc* pour le personnel des organisations autochtones qui oeuvrent dans le domaine de l'employabilité.

Expérimentation

- **Élaborer**, dans le cadre d'une expérience pilote, un nouveau type de programme à l'intention de la clientèle féminine autochtone qui allierait apprentissage d'un métier, familiarisation avec le marché du travail non autochtone et familiarisation avec le marché du travail au sein des communautés. Le programme pourrait reposer sur une formule améliorée de tutorat (maître-apprenti) et s'échelonner sur plusieurs années. Il serait destiné autant à la clientèle des communautés qu'à celle de la ville.
- **Confier** à un comité multipartite l'étude de la pertinence d'établir des ponts réels, en matière de travail, entre les communautés et les villes où résident les Autochtones.

BIBLIOGRAPHIE

- ANAQUOD, D. C. *Aboriginal Economic Training, Education and Employment*, étude réalisée pour la Commission royale sur les peuples autochtones, Ottawa, 1994.
- ASSOCIATION DES FEMMES AUTOCHTONES DU QUÉBEC (AFAQ). *Développement économique des Autochtones*, mémoire présenté au Front commun pour les femmes autochtones et le développement économique, Montréal, 1984.
- . *Brief Presented by the Quebec Native Women's Association to the Royal Commission on Aboriginal Peoples. Taking our Rightful Place*, Montréal, 1993.
- BANNON, C. *Report on the Findings of Employment and Training Needs of Native Women in Ontario*, Ontario Native Women's Association, Ottawa, 1993.
- BERNARD, Nick. « La formation professionnelle en milieu autochtone. Le cas d'Hydro-Québec et des Cris de la baie James », *Recherches amérindiennes au Québec*, vol. 27, n° 2, p. 61-74, 1997.
- CLATWORTH, S. *et al. Patterns of Employment, Unemployment, and Poverty. Part One*, étude réalisée pour la Commission royale sur les peuples autochtones, Ottawa, 1994.
- COLLINS, G. « La réussite d'initiatives de micro-crédit et des cercles d'emprunt comme outils de changement dans les communautés autochtones : la participation de la population au processus de décision », *Actes du Colloque sur les stratégies de développement économique local*, Organisation de coopération et de développement économiques, Ottawa, 1997.
- COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE L'ASSEMBLÉE DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR ET LES MEMBRES AUTOCHTONES DU COMITÉ CONSULTATIF DE L'ENTENTE DE CONCERTATION. *Plan de développement des Premières nations du Québec et du Labrador*, Wendake (Québec), 1990.
- COMITÉ DES INDUSTRIES AUTOCHTONES. *À l'avantage de tous : rapport sur le développement de la gestion d'entreprises autochtones*, Montréal, 1991.
- COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC (CDRHPNQ). *Statuts et règlements adoptés le 25 septembre 1997*, document interne, Montréal, 1997.
- COMMISSION AUTOCHTONE DE GESTION RÉGIONALE DU QUÉBEC. *Actes de la conférence sur le partenariat à l'échelle locale. La concertation : un outil de développement*, Québec, 1995.

COMMISSION ROYALE SUR LES PEUPLES AUTOCHTONES (CRPA). *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*, ministère des Approvisionnement et Services, 5 volumes, Ottawa, 1996.

———. *Un partage garant d'autonomie*, ministère des Approvisionnement et Services (Travaux de la Table ronde nationale sur le développement économique et les ressources), Ottawa, 1993.

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR (CSSSPNQL). *Problèmes d'harmonisation des nouvelles orientations amenées par le Livre vert sur la réforme de la sécurité du revenu dans les communautés des Premières nations*, mémoire présenté à la Commission parlementaire sur les Affaires sociales, Wendake (Québec), 1997.

CONDITION FÉMININE CANADA. *Analyse comparative entre les sexes. Guide d'élaboration de politiques*, Condition féminine Canada, Ottawa, 1996.

CONSEIL DU TRÉSOR. *Fermer le cercle : rapport du Groupe de consultation des Autochtones sur l'équité en matière d'emploi*, mémoire présenté à la Commission royale sur les peuples autochtones, Ottawa, 1992.

———. *L'équité en emploi dans la fonction publique, rapport annuel 1996-1997*, ministère des Approvisionnement et Services, Ottawa, 1998.

CONSEIL POUR L'AVANCEMENT DES AGENTS DE DÉVELOPPEMENT AUTOCHTONES. *Final Report and Recommendations on Native Community Economic Development Officers Training Needs Assessment*, mémoire présenté à la Commission royale sur les peuples autochtones, Ottawa, 1993.

DESMARAIS, D. « Violence familiale, pauvreté et autonomie politique : défis des femmes autochtones québécoises. Entrevue avec Michèle Rouleau », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 6, n° 1, p. 15-31, 1993.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (DRHC). *Évaluation de l'Option alternance travail-études : rapport final*, Ottawa, 1994.

———. *Bureau des relations avec les Autochtones. Trousse d'information*, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, 1997.

———. *Rapport annuel, Loi sur l'équité en matière d'emploi*, Ministère des Approvisionnement et Services, Ottawa, 1998.

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE POUR LES FEMMES AUTOCHTONES CANADIENNES (DEFAC). *Aboriginal Women's Success in Business, 1982-1991*, DEFAC, Ottawa, 1993.

- . *Access to Financial Institutions by Aboriginal Women*, mémoire présenté à la Commission royale sur les peuples autochtones, Ottawa, 1994.
- GASSE, Y. et H. BHÉRER (dir.). « L'entrepreneurship autochtone, la clé de l'autonomie », *Comptes rendus du Colloque national sur l'entrepreneurship autochtone*, Institut de recherches politiques, Québec, p. 78-79, 1990.
- GEORGE, P. et al. *Patterns of Employment, Unemployment and Poverty (Part Two) : A Comparative Analysis of Several Aspects of the Employment Experience of Aboriginal and Non-Aboriginal Canadians Using 1991 Census*, étude réalisée pour la Commission royale sur les peuples autochtones, Ottawa, 1994.
- GILL, L., C. R. ROBERTSON, M. ROBERT et M. OLIVIER. *De la réserve à la ville : les Amérindiennes en milieu urbain au Québec*, Condition féminine Canada, Ottawa, 1995.
- GREEN, H. « Réponse du gouvernement fédéral au Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones en matière de développement des ressources humaines », *Seconde conférence régionale sur les partenariats à l'échelle locale pour le développement communautaire* tenue à Montréal les 24, 25 et 26 mars 1998.
- GROUPE DE TRAVAIL SUR LES AUTOCHTONES EN MILIEU URBAIN AU QUÉBEC. *Compte rendu de la réunion des 8 et 9 novembre 1993*, Wendake (Québec), 1993.
- GROUPE NATIONAL MIXTE COMPOSÉ DE REPRÉSENTANTS D'ASSOCIATIONS, D'INSTITUTS DE FORMATION AUTOCHTONES ET DE REPRÉSENTANTS D'EIC ET DES RÉGIONS. *Les chemins de la réussite: les peuples autochtones et la stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre*, Ottawa, 1990.
- LAPRAIRIE, C. *Visibles mais sans voix. Les Autochtones dans la ville*, ministère de la Justice, Ottawa, 1994.
- LÉVESQUE, C. et al. *Nos familles. Un monde à découvrir / Our Families. A world to discover*, document d'information, Association des femmes autochtones du Québec et INRS-Culture et Société, Montréal, 1996.
- MAURAI, J. (dir). *Les langues autochtones du Québec*, Conseil de la langue française, Les Publications du Québec, Québec, 1992.
- MCCASKILL, D. « The Urbanization of Indians in Winnipeg, Toronto, Edmonton and Vancouver : A Comparative Analysis », *Culture*, vol. 1, n° 1, p. 82-89, 1981.
- MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DU QUÉBEC (MSRQ). *Profil des personnes autochtones aptes au travail, à l'aide de dernier recours*, Direction générale des politiques et des programmes, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Québec, 1995.

- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (MEQ). « Un portrait statistique de l'évolution de la situation scolaire de la population autochtone du Québec », *Bulletin statistique de l'éducation*, n° 7, Québec, septembre 1998.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION CANADA (MEIC). *Les chemins de la réussite : Stratégie de l'emploi et de la formation des Autochtones. Document de fond*, Emploi et Immigration et Groupe de travail sur l'emploi et la formation des Autochtones, Ottawa, 1990.
- MINISTÈRE DE L'EXPANSION INDUSTRIELLE RÉGIONALE CANADA. *Native Women and Economic Development. Task Force Report*, Native Economic Development Advisory Board, Ottawa, 1985.
- MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET DU COMMERCE INTERNATIONAL CANADA. *Équité en matière d'emploi, plan d'action pour 1994-1995*, Ottawa, 1994.
- MINISTÈRE DES AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADIEN (MAINC) *Vous voulez savoir? Quelques réponses aux questions les plus souvent posées au sujet des programmes et des services destinés aux Indiens inscrits du Canada*, Ottawa, 1990.
- . *Possibilités de formation pour les Indiens et les Inuit, 1993-1994*, ministère des Approvisionnement et Services, Ottawa, 1992.
- . *Pour la création d'emplois, pour la relance économique : le point sur les engagements pris par le MAINC envers les Autochtones*, Ottawa, 1995.
- . *Aboriginal Women: A Demographic, Social and Economic Profile*, Ottawa, 1996.
- . *IPAMT : l'emploi autochtone, ça marche*, dépliant d'information, Ottawa, 1997.
- . *Programmes jeunesse du MAINC* (En direct : <http://www.inac.qv.ca/>) document consulté le 18 février 1998.
- MINISTÈRE DES APPROVISIONNEMENTS ET SERVICES CANADA (MASC). *Stratégie canadienne de développement des Autochtones*, Ottawa, 1989.
- MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS ET DES SERVICES CANADA (MTPSC). *Rassembler nos forces : le plan d'action du Canada pour les questions autochtones*, publié avec l'autorisation du MAINC, Ottawa, 1997.
- MINISTÈRE D'ÉTAT À LA JEUNESSE CANADA. *Nos vies, nos racines : une célébration de la jeunesse autochtone. L'école avant tout*, ministère des Approvisionnement et Services, Ottawa, 1992.
- POTVIN, M. (dir). *Étude sur les Autochtones vivant en milieu urbain*, Centre d'Amitié autochtone de Val-d'Or, Val-d'Or, 1991.

PROJET AUTOCHTONE D'ÉVALUATION DE LA SCDEA. *Une vue communautaire et autochtone de la Stratégie canadienne de développement économique autochtone*, rapport préparé pour les communautés autochtones et le gouvernement du Canada, Ottawa, 1994.

PROJET DE RECHERCHE SUR LES POLITIQUES. *Chapitre 2. Réseau sur la croissance. Section 10 : Questions autochtones* (En direct. : <http://recherchepolitique.rescol.ca/>), document consulté le 10 août 1999.

RAPPORT DU GROUPE D'ÉTUDE AU GROUPE DE TRAVAIL CHARGÉ DE L'EXAMEN DES PROGRAMMES. *Meilleure exécution des programmes. Indiens inscrits et Autochtones*, ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, 1986.

RÉPERTOIRE D'AFFAIRES AUTOCHTONES DU QUÉBEC (RAAQ). *Répertoire d'affaires autochtones du Québec 1998*, Wendake (Québec), 1998.

ROSS, J. *et al. Diagnostic sectoriel sur les services de garde à l'enfance en milieu autochtone*, rapport préparé pour le Comité directeur de l'intervention sectorielle sur les services de garde à l'enfance en milieu autochtone, Cap-Rouge (Québec), 1995.

ROYER, E. *L'éducation spéciale dans les écoles innues du Québec*, rapport soumis à l'Institut culturel et éducatif montagnais (ICEM), Québec, 1998.

SANTÉ CANADA. *Programmes de carrières en santé pour les Indiens et les Inuit. Relevez le défi*, trousse d'information, Santé Canada, Ottawa, 1996.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE QUÉBEC. *Les femmes autochtones du Québec*, Québec, 1989.

SECRÉTARIAT DE L'ASSEMBLÉE DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR. *Préambule donné par le vice-chef de l'Assemblée des Premières nations du Québec et du Labrador, monsieur Ghyslain Picard, dans le cadre de la présentation du mémoire de la Commission de la santé et des services sociaux des Premières nations du Québec et du Labrador sur la réforme de la Sécurité du revenu (Livre vert) devant la Commission des Affaires sociales*, Wendake (Québec), 1997.

SECRÉTARIAT D'ÉTAT À LA JEUNESSE ET À LA FORMATION DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Examen structurel de la stratégie 'Les chemins de la réussite', Phase II : Orientations stratégiques, options proposées*, évaluation de programmes de formation et de la conception actuelle des services de développement de l'emploi pour les Autochtones, Ottawa, 1995.

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE. *Plan régional de développement de la main-d'oeuvre 1994-1997. Dossier autochtone (régions 003, 010 et 012)*, document de travail préparé par Yves Turcotte, Québec, 1994.

STATISTIQUE CANADA. *Profil statistique (Réserves indiennes au Québec). Recensement 1996* (En direct : <http://www.statcan.ca>), documents consultés le 23 février 1999.

———. *Scolarité, travail et activités connexes, revenu, dépenses et mobilité*, Enquête auprès des peuples autochtones de 1991, ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, Ottawa, 1993.

———. *Banque de données sur les populations autochtones du Québec*, Ottawa, 1998.

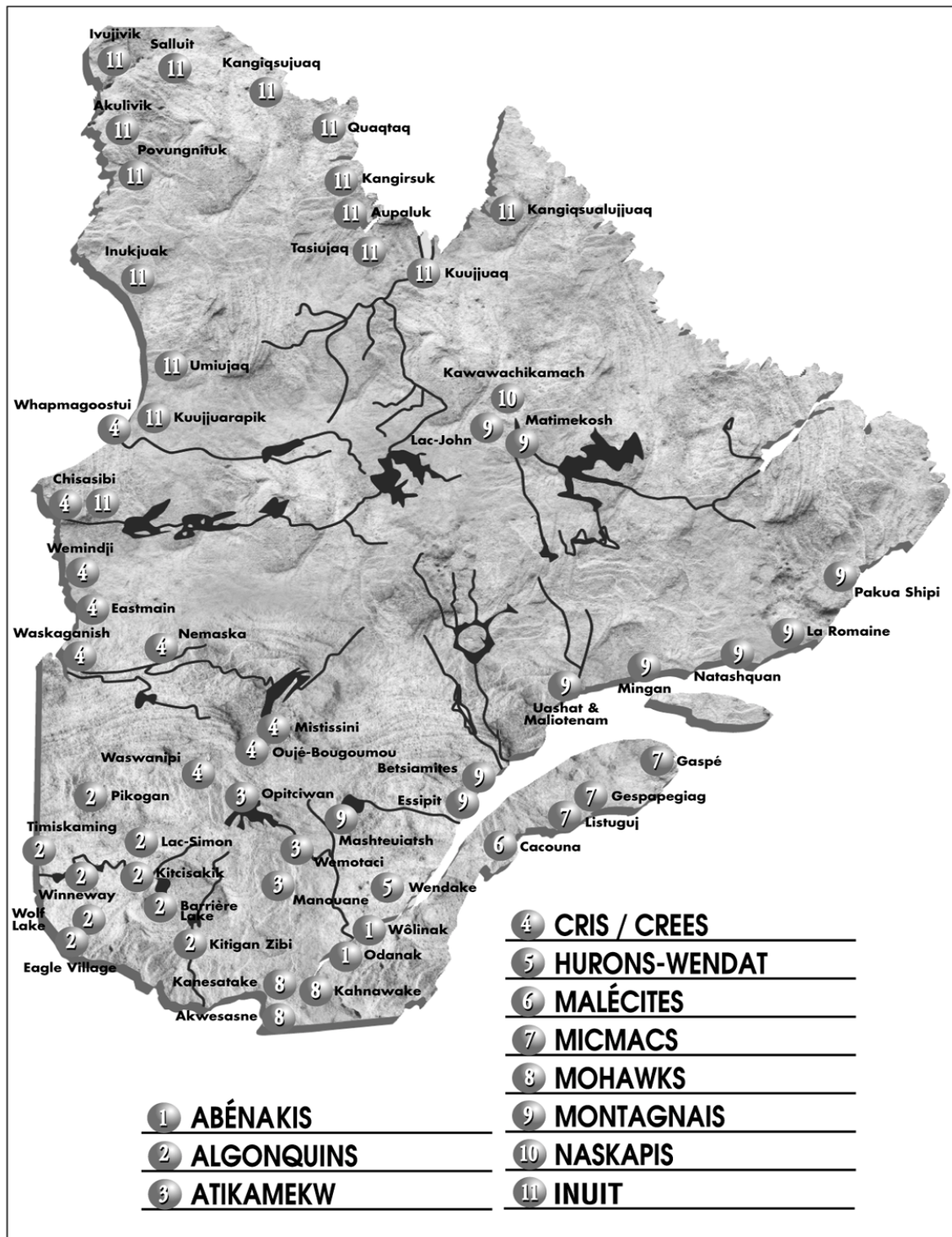
STEERING COMMITTEE OF THE ABORIGINAL WOMEN IN THE CANADIAN LABOUR FORCE PROJECT. *Aboriginal Women in the Canadian Labour Force Project*, rapport présenté à la Commission royale sur les peuples autochtones, Ottawa, 1993.

STOUT, M. D. et G. D. KIPLING. *Les femmes autochtones au Canada : orientations de la recherche stratégique en vue de l'élaboration de politiques*, rapport de recherche préparé pour Condition féminine Canada, Ottawa, 1998.

WHITEDUCK, B. *Guide d'initiation aux mesures d'emploi et de formation*, préparé pour les Commissions locales des Premières nations par la Commission de développement des ressources humaines des Premières nations du Québec, Montréal, 1996.

ZAMBROWSKY, S. C. *Needs Assessment on the Native Women who are or may be in Conflict with the Law in the Region of Montreal*, Centre d'amitié autochtone, Montréal, 1986.

ANNEXE 1 : CARTE DE LOCALISATION DES COMMUNAUTÉS ET DES PREMIÈRES NATIONS AUTOCHTONES AU QUÉBEC



Courtoisie / Courtesy of Indiana Marketing 418.842.0230

ANNEXE 2 : LISTES DES INFORMATRICES ET DES PERSONNES-RESSOURCES

a : Liste des informatrices de l'échantillon du milieu urbain

Code	Âge	Première nation ou groupe d'appartenance	Langue maternelle	Secteur d'activité	Scolarité	N ^{bre} d'enfants	Situation familiale
M-01-F-33	33	Atikamekw	Autochtone	Études	Secondaire II	0	Union de fait
M-02-F-40	40	Mohawks	Anglais	Secrétariat	10 ^e année	2	Mariée
M-03-F-36	36	Autres	Anglais	Administration	Collégiales	1	Monoparentale
M-04-F-38	38	Algonquins	Autochtone	Sans emploi	Secondaire V	1	Monoparentale
M-05-F-26	26	Montagnais-Innus	Autochtone	Études	Secondaire V	0	Célibataire
M-24-F-49	49	Algonquins	Autochtone	Administration	Secondaire V	4	Monoparentale
M-25-F-40	40	Montagnais-Innus	Autochtone	Sans emploi	Collégiales D.E.C.	0	Divorcée
M-26-F-38	38	Hurons	Français	Art	Secondaire V	0	Célibataire
M-28-F-38	38	Montagnais-Innus	Autochtone	Administration	Collégiales	2	Union de fait
M-29-F-20	20	Micmacs	Anglais	Études	Collégiales	0	Célibataire
M-30-F-30	30	Abénaquis	Français	Communautaire	Université Équivalent bacc.	1	Union de fait
M-31-F-40	40	Atikamekw	Autochtone	Commerce	Secondaire III	1	Recomposée
M-32-F-27	27	Montagnais-Innus	Français et autochtone	Cinéma	Collégiales D.E.C.	0	Célibataire
M-33-F-42	42	Hurons	Français	Communautaire	Université Certificat	1	Monoparentale
M-35-F-23	23	Montagnais-Innus	Autochtone	Communautaire	Secondaire V	0	Célibataire
M-36-F-40	40	Algonquins	Autochtone	Secrétariat	Secondaire I	2	Mariée
M-37-F-36	36	Hurons	Français	Éducation	Université Doctorat	1	Union de fait
M-39-F-37	37	Autre	Anglais	Communautaire	Secondaire V	0	Célibataire
M-41-F-27	27	Montagnais-Innus	Français	Communautaire	Université Baccalauréat	0	Célibataire
M-42-F-21	21	Cris	Autochtone et anglais	Administration	Secondaire V	0	Mariée
M-43-F-38	38	Inuit	Autochtone	Secrétariat	Secondaire V	5	Union de fait
M-44-F-51	51	Montagnais-Innus	Autochtone	Recherche	Collégiales D.E.C.	3	Monoparentale
M-45-F-17	17	Montagnais-Innus	Français	Étudiante	Secondaire V	0	Célibataire
M-48-F-20	20	Naskapis	Autochtone	Études	Secondaire V	0	Célibataire
M-50-F-28	28	Mohawks	Français	Communautaire	Secondaire V	0	Célibataire
M-51-F-40	40	Inuit	Autochtone	Sans emploi	Secondaire III	3	Union de fait

Annexe 2b : Liste des informatrices de l'échantillon en région

Code	Âge	Première nation ou groupe d'appartenance	Langue maternelle	Secteur d'activité	Scolarité	N ^{bre} d'enfants	Situation familiale
R-07-F-45	45	Montagnais-Innus	Autochtone	Sans emploi	Secondaire II	3	Divorcée
R-08-F-15	15	Montagnais-Innus	Autochtone et français	Études	Secondaire V	0	Célibataire
R-09-F-40	40	Montagnais-Innus	Autochtone	Éducation	Collégiales Attestation	4	Union de fait
R-10-F-25	25	Montagnais-Innus	Autochtone	Études	Collégiales Attestation	3	Union de fait
R-11-F-24	24	Montagnais-Innus	Autochtone	Éducation	Formation des maîtres autoch.	0	Célibataire
R-12-F-62	62	Montagnais-Innus	Autochtone	Administration	7 ^e année	5	Veuve
R-13-F-16	16	Montagnais-Innus	Autochtone	Études	Secondaire V	0	Célibataire
R-14-F-42	42	Montagnais-Innus	Autochtone	Santé	10 ^e année	3	Recomposée
R-16-F-60	60	Montagnais-Innus	Autochtone	Artisanat	7 ^e année	3	Divorcée
R-17-F-51	51	Montagnais-Innus	Autochtone	Artisanat	6 ^e année	4	Mariée
R-18-F-45	45	Montagnais-Innus	Autochtone	Éducation	11 ^e année	6	Monoparentale
R-20-F-39	39	Montagnais-Innus	Autochtone	Services sociaux	Secondaire II	4	Monoparentale
R-21-F-39	39	Montagnais-Innus	Autochtone	Études	Secondaire V	2	Union de fait
R-23-F-50	50	Montagnais-Innus	Autochtone	Études	7 ^e année	5	Mariée
R-52-F-35	35	Algonquins	Autochtone	Études	Secondaire I	3	Union de fait
R-53-F-22	22	Algonquins	Autochtone	Communication	Secondaire II	1	Monoparentale
R-54-F-48	48	Algonquins	Autochtone	Administration	6 ^e année	4	Mariée
R-55-F-39	39	Algonquins	Autochtone	Entretien	Secondaire I	2	Union de fait
R-56-F-45	45	Algonquins	Autochtone	Éducation	Formation des maîtres autocht.	3	Monoparentale
R-57-F-24	24	Algonquins	Français	Communautaire	Collégiales D.E.C.	0	Union de fait
R-58-F-42	42	Algonquins	Autochtone	Entretien	Secondaire II	6	Recomposée
R-59-F-58	58	Algonquins	Autochtone	Administration	6 ^e année	5	Mariée
R-60-F-17	17	Algonquins	Autochtone	Sans emploi	Secondaire III	0	Célibataire
R-61-F-28	28	Algonquins	Autochtone	Administration	Secondaire V	0	Célibataire
R-62-F-34	34	Algonquins	Anglais	Services gouvernementaux	Secondaire V	1	Union de fait
R-63-F-24	24	Algonquins	Autochtone	Études	Secondaire III	4	Union de fait
R-64-F-28	28	Algonquins	Français	Manufacture	Secondaire II	2	Union de fait
R-65-F-46	46	Algonquins	Autochtone	Éducation	6 ^e année	4	Divorcée
R-66-F-30	30	Algonquins	Autochtone	Administration	Collégiales D.E.C.	2	Union de fait
R-67-F-25	25	Algonquins	Autochtone	Santé	Collégiales D.E.C.	2	Union de fait
R-68-F-18	18	Algonquins	Autochtone	Police	Secondaire V	0	Célibataire
R-69-F-37	37	Algonquins	Autochtone	Études	Secondaire II	7	Veuve
R-70-F-51	51	Algonquins	Autochtone	Communautaire	Secondaire I	3	Monoparentale
R-71-F-38	38	Cris	Anglais	Communautaire	Secondaire IV	3	Monoparentale

Annexe 2c : Liste des personnes-ressources

Code	Provenance	Sexe	Identité	Secteur d'activité	Type d'organisation
PR-01-F-NA	Montréal	F	Non-autochtone	Emploi et formation	Autochtone
PR-02-F-A	Montréal	F	Autochtone	Emploi et formation	Autochtone
PR-03-F-A	Montréal	F	Autochtone	Communautaire	Autochtone
PR-04-F-A	Montréal	F	Autochtone	Emploi et formation	Autochtone
PR-05-H-NA	Montréal	H	Non-autochtone	Gouvernemental	Non autochtone
PR-06-F-NA	Montréal	F	Non-autochtone	Gouvernemental	Non autochtone
PR-07-F-NA	Région	F	Non-autochtone	Établissement d'enseignement	Non autochtone
PR-08-H-NA	Région	H	Non-autochtone	Établissement d'enseignement	Non autochtone
PR-09-F-A	Région	F	Autochtone	Emploi et formation	Autochtone
PR-10-F-A	Région	F	Autochtone	Développement social	Autochtone
PR-11-H-NA	Région	H	Non-autochtone	Établissement d'enseignement	Autochtone
PR-12-H-A	Région	H	Autochtone	Développement économique	Autochtone
PR-13-F-NA	Région	F	Non-autochtone	Gouvernemental	Non autochtone
PR-14-F-A	Région	F	Autochtone	Communautaire	Autochtone
PR-15-H-NA	Région	H	Non-autochtone	Gouvernemental	Non autochtone
PR-16-H-NA	Région	H	Non-autochtone	Emploi et formation	Autochtone
PR-17-H-A	Région	H	Autochtone	Emploi et formation	Autochtone
PR-18-F-NA	Région	F	Non-autochtone	Établissement d'enseignement	Autochtone
PR-19-F-A	Région	F	Autochtone	Établissement d'enseignement	Autochtone
PR-20-F-NA	Région	F	Non-autochtone	Formation professionnelle	Autochtone
PR-21-F-A	Région	F	Autochtone	Formation professionnelle	Autochtone
PR-22-H-NA	Région	H	Non-autochtone	Établissement d'enseignement	Autochtone

Annexe 2d : Liste des informatrices n'ayant participé à aucun programme et des informateurs participants

Code	Sexe	Âge	Prove- nance	Première nation	Langue maternelle	Secteur d'activité	Scolarité	N ^{bre} d'enfants	Situation familiale
X-06-F-38	F	38	Région	Montagnais -Innus	Autochtone	Éducation	Université Baccalauréat	2	Monoparentale
X-15-F-46	F	46	Région	Montagnais -Innus	Autochtone	Justice	Université Baccalauréat	0	Célibataire
X-19-F-50	F	50	Région	Montagnais -Innus	Autochtone	Éducation	Formation des maîtres autoch.	4	Mariée
X-22-H-37	H	37	Région	Montagnais -Innus	Autochtone	Construction	Secondaire V	2	Marié
X-27-F-31	F	31	Montréal	Montagnais -Innus	Français	Administration	Université Baccalauréat	1	Monoparentale
X-34-F-50	F	50	Montréal	Abénaquis	Français	Communautaire	13 ^e année	2	Monoparentale
X-38-F-50	F	50	Montréal	Autres	Anglais	Communautaire	Secondaire V	4	Monoparentale
X-40-F-40	F	40	Montréal	Abénaquis	Anglais	Sans emploi	Université Baccalauréat	2	Monoparentale
X-46-H-15	H	15	Montréal	Montagnais -Innus	Français	Sans emploi	Secondaire II	0	Célibataire
X-47-F-66	F	66	Montréal	Abénaquis	Français	Art	12 ^e année	1	Célibataire
X-49-H-42	H	42	Montréal	Algonquins	Autochtone	Administration	Secondaire IV	2	Garde partagée

ANNEXE 3 : DESCRIPTION DES PROGRAMMES

Équité en matière d'emploi Date de mise en oeuvre : 1986, modifié en 1996 Affiliation gouvernementale : DRHC		
Descriptif	Clientèle	Évaluation
<p>La <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> incite les organismes privés sous juridiction fédérale ainsi que la fonction publique canadienne à élaborer des politiques d'embauche destinées spécialement aux groupes cibles identifiés. Leur plan d'action doit préciser les moyens mis en oeuvre, les objectifs et les délais prévus afin d'intégrer au sein de leur personnel des membres de ces groupes habituellement sous-représentés parmi la population active. Les organismes doivent faire état dans leur rapport annuel des acquis à ce sujet.</p>	<p>Femmes, minorités visibles, personnes handicapées et Autochtones du Canada</p>	<p>Bien que des résultats satisfaisants aient été obtenus à l'égard des femmes et des minorités visibles à la suite de la mise en oeuvre de la Loi, l'évaluation du programme faite en 1996 a clairement montré que la situation est encore difficile pour les Autochtones et les personnes ayant des déficiences, qui demeurent sous-représentés au sein de la population active.</p> <p style="padding-left: 40px;"><i>« La représentation des Autochtones dans l'ensemble de la population active expérimentée atteignait 2,1 p. 100 en 1986 comparativement à 0,66 p. 100 dans les entreprises visées par la Loi en 1986. En 1993, cette proportion était passée à 1,04 p. 100. Il s'agit certes d'une amélioration, mais à ce moment-là, la proportion des autochtones dans la population active expérimentée avait également augmenté, passant de 2,1 p. 100 en 1986 à 3 p. 100 en 1991 (et elle est probablement encore plus élevée depuis). Par conséquent, l'écart entre l'objectif et la réalité s'est en fait élargi au lieu de rétrécir. » (CPRA, vol. 2, p. 1048, 1996)</i></p> <p>La représentation autochtone dans les organismes visés par la Loi se concentre surtout dans deux ou trois ministères qui s'occupent plus particulièrement des questions autochtones. En 1993, il semble que beaucoup d'Autochtones recrutés par les employeurs aient quitté leur emploi la même année. Les Autochtones présentent le taux de roulement le plus élevé des quatre groupes cibles. Cette situation serait liée d'une part au fait qu'ils occupaient des postes peu rémunérés avec peu de responsabilités et de possibilités d'avancement et, d'autre part, au fait que les Autochtones se sentiraient étrangers dans ces milieux de travail où il y aurait de grandes divergences entre les cultures autochtones et les cultures organisationnelles tant en ce qui concerne les relations personnelles, les processus décisionnels, les principes de leadership que l'organisation du travail. Les Autochtones seraient particulièrement mal à l'aise avec le jargon bureaucratique et les formalités gouvernementales. Ils considèrent que la fonction publique laisse peu de place à l'autonomie ou à la créativité.</p>
Sources : <ul style="list-style-type: none"> • CRPA, vol. 2, 1996 • PR-05-H-NA 		

Les chemins de la réussite		
Date de mise en oeuvre : 1991 à 1996 Affiliation gouvernementale : DRHC		
Descriptif	Clientèle	Évaluation
Vers la fin des années 1980, dans le cadre d'une révision de ses approches en matière d'emploi et de formation, le gouvernement fédéral a élaboré une stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre en s'associant au secteur privé et à d'autres partenaires dans le but de mieux planifier les services de formation. Les Autochtones ont été intégrés un peu plus tard à ce processus par une formule complémentaire, mais distincte, intitulée <i>Les chemins de la réussite</i> . Ce programme était doté d'un budget de 200 millions de dollars administré par des commissions autochtones de gestion locale (CAGL) affiliées à des instances régionales et nationales représentant plus de 80 p. 100 de la population autochtone. Les CAGL identifiaient les priorités en matière de formation dans leur région ainsi que les bénéficiaires éventuels. Ce sont elles qui veillaient à l'utilisation et à la répartition des budgets en fonction des différents services : orientation, soutien aux demandeurs d'emploi, préparation des entrevues, évaluation des compétences.	Population autochtone du Canada	Bien que cette stratégie ait permis de décentraliser les décisions dans le domaine de la formation, les commissions ont éprouvé des difficultés semble-t-il étant donné les intérêts divergents des diverses parties : Métis, Premières nations, Femmes en milieu urbain, etc. La volonté de représenter les intérêts de chacun dans le domaine de la formation aurait mené à une certaine fragmentation des programmes. Cette absence de vision globale et intégrée au profit de la satisfaction des besoins locaux aurait affecté le fonctionnement général des <i>Chemins de la réussite</i> .
Sources : <ul style="list-style-type: none"> • Ministère de l'Emploi et de l'Immigration Canada, 1990 • CRPA, vol. 2, 1996 		

Programmes APTE : PAIE – EXTRA - Rattrapage scolaire - Retour aux études		
Date de mise en oeuvre : selon l'inscription à la Sécurité du revenu		
Affiliation gouvernementale : le programme APTE est géré par le MRSQ		
Descriptif	Clientèle	Évaluation
<p>Le programme APTE accorde une aide financière aux personnes aptes au travail, mais qui n'ont pas les ressources suffisantes pour subvenir à leurs besoins ni à ceux de leur famille. Il comble la différence entre les besoins essentiels des ménages et les ressources dont ils disposent. Le Programme préconise l'intégration ou la réintégration des prestataires de l'aide sociale au marché du travail grâce à diverses mesures visant à accroître l'employabilité. Ces mesures sont de trois ordres : 1) mesures de formation (rattrapage scolaire, retour aux études postsecondaires, formations, etc.); 2) mesures préparatoires à la réintégration au travail (stages en milieu de travail, PAIE, services externes de main-d'oeuvre); 3) activités communautaires (Jeunes volontaires, EXTRA).</p>	<p>Tous les Québécois recevant des prestations d'aide sociale. La population autochtone représente moins de 1 p. 100 des prestataires. Le Ministère assure le financement et administre le programme pour les Inuit, les Cris et les Amérindiens vivant hors communauté et qui se déclarent Autochtones au moment de leur demande d'admission à l'aide sociale. Pour toutes les autres communautés amérindiennes établies au Québec, le financement de l'aide de dernier recours est assuré par le gouvernement fédéral et l'administration en est confiée aux conseils de bande.</p>	<p>Cinq obstacles principaux ont été décrits (MRSQ, 1995) non pas tant en ce qui a trait aux programmes mêmes qu'en ce qui concerne l'intégration des Autochtones au marché du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>un maigre marché du travail en milieu autochtone, à cause d'un faible développement économique;</i> • <i>une structure de l'emploi déséquilibrée caractérisée par une forte dépendance à l'égard de l'État;</i> • <i>un niveau de scolarisation qui augmente, mais qui demeure faible (on sait que la scolarisation est un facteur important dans l'intégration au marché de l'emploi);</i> • <i>des programmes de formation non adaptés;</i> pour que les Autochtones deviennent vraiment actifs sur le marché du travail, leurs besoins d'alphabetisation et de formation en compétences de base doivent être comblés. L'acquisition des connaissances de 12^e année ou des compétences de base est exigée pour entreprendre des programmes de formation professionnelle, comme dans le cas des programmes fédéraux. Une des principales critiques des regroupements autochtones à l'endroit de ces programmes repose sur le fait qu'ils ne sont pas adaptés à la culture des Autochtones. Les styles d'apprentissage des Autochtones, davantage liés aux activités pratiques et aux expériences à l'intérieur et à l'extérieur de la classe, ne correspondent pas aux programmes conçus pour l'ensemble de la population; • <i>des difficultés avec les services de main-d'oeuvre;</i> certaines difficultés seraient peut-être attribuables aux différences culturelles qui existent entre les Autochtones et le personnel des centres d'emploi du Canada.
<p>Source :</p> <ul style="list-style-type: none"> • MRSQ, 1995 		

Stratégie jeunesse (Volet autochtone)		
Date de mise en oeuvre : 1996 Affiliation gouvernementale : avant 1996, le volet autochtone de Stratégie Jeunesse était administré par la Direction des ressources humaines du Canada. Depuis 1996, au Québec, ce sont différentes instances autochtones, telles l'Institut culturel et éducatif montagnais (ICEM), l'Administration régionale crie, l'Administration régionale kativik, la Commission scolaire naskapie, la Commission sur le développement des ressources humaines des Premières nations du Québec (CDRHPNQ), le Centre éducatif des Premières nations (CEPN), qui sont chargées de gérer les fonds.		
Descriptif	Clientèle	Évaluation
Le programme général s'adresse à l'ensemble des jeunes Canadiens, mais un volet spécifique concerne les Autochtones. Cinq programmes d'emploi ou de formation s'adressent aux jeunes Inuit et Amérindiens : 1) le programme carrière-été; 2) le programme d'alternance travail-étude; 3) le programme expérience de travail; 4) le programme de camps en science et en technologie; 5) le programme d'entrepreneuriat.	Les jeunes Inuit et les jeunes Amérindiens des Premières nations du Québec âgés de 15 à 29 ans.	Aucune évaluation de ce programme n'est disponible pour l'instant. Toutefois d'après la CDRHPNQ, la problématique des jeunes est particulière. Ainsi, les jeunes des communautés autochtones seraient difficiles à rejoindre car ils sont souvent démotivés et ont peu confiance en eux et en leur avenir. Ils s'intégreraient difficilement aux mesures d'employabilité car ils ne répondraient pas souvent aux critères minimum, en termes de qualifications et d'intérêt. La CDRHPNQ a donc mis sur pied en 1997 un programme particulier pour répondre aux besoins des jeunes en utilisant les fonds de Stratégie Jeunesse. Ce programme encadre une trentaine de jeunes dans chacune des 28 communautés desservies par la Commission.
Sources : <ul style="list-style-type: none"> • MAINC, 1998 • PR-01-F-NA 		

Initiative sur la participation des autochtones au marché du travail (IPAMT)		
Date de mise en oeuvre : lancée en 1991, l'IPAMT a vu son mandat renouvelé et élargi en 1996. Affiliation gouvernementale : l'IPAMT relève à la fois du MAINC et du Secrétariat du Conseil du Trésor.		
Descriptif	Clientèle	Évaluation
L'IPAMT a pour objectif de favoriser l'intégration des Autochtones au marché du travail. Pour ce faire, l'IPAMT mène diverses activités visant à aider à la fois les employeurs et les Autochtones dans la promotion de l'emploi, le recrutement et le maintien en fonction des employés. Au nombre des activités de l'IPAMT au Québec, soulignons sa participation à des projets de formation de la main-d'oeuvre, à la mise sur pied de conférences relatives au développement de l'emploi, à l'actualisation de différents projets visant à favoriser la poursuite des études chez les jeunes Autochtones et le développement d'un intérêt particulier pour les professions de l'avenir.	Employeurs canadiens et Autochtones du Canada	Aucune information n'est disponible à ce sujet.
Sources : <ul style="list-style-type: none"> • MAINC, 1997 • PR-06-F-NA 		

Commission sur le développement des ressources humaines des Premières nations du Québec		
Date de mise en oeuvre : avril 1996		
Affiliation gouvernementale : CDRHPNQ, une composante de l'Assemblée des Premières nations du Québec et du Labrador (APNQL)		
Descriptif	Clientèle	Évaluation
<p>Pour faire suite aux engagements pris avec <i>Les chemins de la réussite</i>, le gouvernement du Canada a conclu une série d'ententes cadres en matière d'emploi avec l'Assemblée des Premières nations, le Ralliement national des Métis et Inuit Tapirisat du Canada. Ces ententes nationales ont conduit à l'élaboration d'ententes bilatérales régionales avec les Premières nations. Plus de 50 ententes bilatérales ont été signées à ce jour au Canada. L'Accord bilatéral régional intervenu avec l'APNQL a été signé en janvier 1996. Depuis lors, les sommes consenties à la plupart des Autochtones du Québec pour des projets d'emploi ou de formation sont administrées par la CDRHPNQ. Ainsi, les programmes autrefois gérés dans le cadre de la stratégie <i>Les chemins de la réussite</i> relèvent aujourd'hui de la CDRHPNQ.</p>	<p>29 communautés autochtones de huit Premières nations (Abénaquis, Algonquins, Atikamekw, Hurons, Micmacs, Mohawks, Montagnais-Innus et Naskapis).</p> <p>L'accord concerne également les Autochtones qui vivent à Montréal et à Québec.</p>	<p>Un des points positifs de cet accord est la décentralisation des pouvoirs. Ce sont les commissions locales des Premières nations (CLPN) qui décident des priorités de formation, des bénéficiaires de cette formation et des sommes qui sont allouées à certains services d'emploi. Les communautés ont donc une plus grande marge de manoeuvre pour satisfaire les besoins particuliers de leur clientèle.</p> <p>Les défis que posent la mise en oeuvre de l'Accord bilatéral régional sont nombreux et reposent en bonne partie sur les épaules des agents locaux, soit deux ou trois personnes dans chaque communauté, rarement davantage. Il leur appartient de bien connaître la situation du marché du travail aux niveaux local, régional et provincial, de se familiariser avec les multiples programmes existants, de créer des outils pour venir en aide à la clientèle, de recevoir et de traiter les demandes, d'assurer le suivi des dossiers, de promouvoir des partenariats avec des employeurs éventuels, de gérer les budgets, de produire les rapports administratifs, les bilans et les évaluations, etc.</p> <p>Un défi en particulier se pose en ce qui a trait aux Autochtones qui résident hors communauté. Les budgets dévolus à cette clientèle représentent quelque 8 p. 100 du budget total de l'accord alors que les sources officielles estiment cette proportion à 20 p. 100. Qui plus est, seules les villes de Montréal et de Québec sont visées par cet accord à l'heure actuelle. Les clientèles grandissantes des villes de Hull, La Tuque et Val-d'Or ne peuvent donc en bénéficier.</p>
Sources :		
<ul style="list-style-type: none"> • Green, 1998 • Whiteduck, 1996 • CDRHPNQ, 1997 		

Initiative d'emploi pour les autochtones en milieu urbain		
Date de mise en oeuvre : 1996		
Affiliation gouvernementale : les fonds proviennent de DRHC		
Descriptif	Clientèle	Évaluation
<p>Depuis 1996, afin de répondre aux besoins en matière d'emploi des Autochtones du milieu urbain, une aide financière a été accordée à trois organismes par Développement des ressources humaines Canada (Association nationale de centres d'amitié, Association des femmes autochtones du Canada, Congrès des peuples autochtones) dans le but de financer des projets de création d'emplois et de formation. Dans le cas de l'AFAQ, l'objectif est d'assister 34 femmes et de créer pour elles quelque 20 emplois. Le programme de l'AFAQ comprend trois volets : la formation, l'emploi et l'aide à la petite entreprise. En identifiant d'abord les besoins des femmes en fonction de leurs antécédents scolaires et professionnels, l'AFAQ les oriente vers l'un ou l'autre de ces volets. Par exemple, on propose des cours de formation ou de rattrapage aux femmes faiblement scolarisées et qui n'occupent plus d'emploi depuis une longue période. Les demandes et les dossiers sont traités au cas par cas. L'encadrement des femmes et le suivi des dossiers sont les priorités du programme. Les femmes inscrites à ce programme sont orientées et assistées dans leur démarche d'emploi et de formation et reçoivent un soutien financier.</p>	<p>Les Autochtones en milieu urbain</p>	<p>Dans le cas des programmes de l'AFAQ, on a constaté des problématiques différentes selon la ville où sont offerts les programmes d'emploi. Le taux de placement en emploi à Montréal, comparativement à Québec par exemple, est plus faible. Les Autochtones qui vivent à Montréal ne forment pas un groupe homogène et il est donc difficile d'établir des programmes d'emploi adaptés à leurs besoins particuliers. Cependant, il semble que les objectifs généraux de ces programmes, tant à Montréal que dans les autres villes, soient atteints. D'abord, le fait d'avoir ciblé les femmes des milieux urbains a répondu à un réel besoin. Ces femmes, de plus en plus nombreuses, n'ont souvent pas accès aux programmes d'employabilité dispensés dans les communautés. Ensuite, le traitement cas par cas des dossiers et le suivi contribuent à l'efficacité du programme.</p> <p>Malgré toutes les difficultés que peuvent rencontrer les femmes autochtones dans leurs démarches en vue d'obtenir un emploi, il semble que ces dernières soient plus nombreuses et plus intéressées que leurs confrères masculins à participer à différents programmes d'employabilité.</p>
<p>Sources :</p> <ul style="list-style-type: none"> • DRHC, 1997 • PR-03-F-A 		

Carrières en santé pour les Indiens et les Inuit		
Date de mise en oeuvre : 1989		
Affiliation gouvernementale : Santé Canada		
Descriptif	Clientèle	Évaluation
<p>Ce programme vise à encourager et à soutenir la participation des Autochtones intéressés par une formation professionnelle ou para-professionnelle dans le domaine de la santé.</p> <p>La remise de bourses et l'inscription à des programmes communautaires ou d'emploi en sont les moyens d'action privilégiés.</p>	<p>Les Autochtones du Canada</p> <p>Selon le programme, des antécédents scolaires particuliers peuvent être exigés.</p>	<p>Aucune information n'est actuellement disponible à ce sujet.</p>
<p>Source :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Santé Canada, 1996 		

NOTES

¹ Le terme autochtone est utilisé dans un sens générique. Il sert à désigner, globalement, la population amérindienne, la population inuite et la population métisse. D'autres termes sont également utilisés pour désigner différentes catégories de personnes qui font partie de l'ensemble de la population autochtone du Canada et du Québec (par exemple, les Indiens inscrits et les Indiens sans statut); des précisions à ce sujet sont fournies dans le chapitre 1 de ce rapport.

² Les programmes d'employabilité englobent les programmes d'emploi, les programmes d'accès à l'emploi, les programmes de formation et les programmes d'aide à l'entreprise. Il s'agit d'une appellation générique employée pour désigner l'ensemble de ces programmes.

³ On trouvera en annexe les listes des caractéristiques sociographiques de chacun des échantillons constitués lors de l'enquête.

⁴ Ce chiffre, extrait du Répertoire d'affaires autochtones du Québec (1998), est basé sur les données du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec et du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Il correspond au nombre de personnes ayant le statut d'Indien inscrit selon la *Loi sur les Indiens*. Ce nombre exclut les Métis de seconde génération et les Indiens sans statut, mais inclut les Inuit.

⁵ Bien que des terres soient réservées pour les Malécites, la totalité du groupe réside à l'extérieur de ces terres.

⁶ Au Québec, il est d'usage courant de parler de communautés autochtones, et non de réserves indiennes, d'autant plus que plusieurs villages autochtones de la province ne sont pas des réserves au sens de la *Loi*. Dans le cadre de l'enquête du Partenariat Mikimon, le terme « communauté » a généralement été retenu; la situation est différente dans le recensement des sources documentaires, qui emploient généralement les catégories Indiens des réserves et Indiens hors réserve.

⁷ Lors du recensement de 1991, toutes les personnes ayant déclaré au moins une ascendance autochtone ont été considérées comme Autochtones. En 1996, les répondants et répondantes devaient s'identifier directement à au moins un groupe autochtone parmi les trois groupes suivants : les Indiens d'Amérique du Nord, les Métis et les Inuit (Statistique Canada, 1993).

⁸ Le Partenariat Mikimon estime, pour sa part, que toutes origines confondues, la population autochtone de Montréal se chiffrerait plutôt actuellement entre 25 000 et 30 000 personnes. Cette population provient en majeure partie des communautés autochtones du Québec, mais un nombre croissant d'Autochtones en provenance des autres provinces canadiennes et des États-Unis vient grossir les effectifs.

⁹ La *Loi sur les Indiens* établit un cadre administratif et juridique à l'intention des Indiens et définit le régime de tutelle dont ils font l'objet. Ce régime s'applique à tous les aspects de la vie des particuliers et des bandes indiennes (santé, éducation, structure politique et administrative, cadre foncier, etc.). En vertu de cette loi, toute personne reconnue comme indienne se voit attribuer un statut particulier, celui d'Indien inscrit. La Loi se prononce également sur le statut des Métis et des Indiens sans statut. Jusqu'au dernier amendement de cette loi en 1985, la grande majorité de ces Indiens sans statut étaient en fait des Indiennes à qui le statut avait été retiré à la suite de leur mariage avec un non-Indien. Cette disposition juridique était d'autant plus discriminatoire qu'une femme non indienne qui épousait un Indien inscrit se voyait automatiquement accorder le statut d'Indienne inscrite. Ainsi, en plus de faire des Indiens des individus dominés et de seconde zone, la *Loi* reproduisait, dans sa lettre même, un deuxième niveau de domination en légitimant une hiérarchie entre les hommes et les femmes, en reconnaissant uniquement la filiation paternelle et en refusant aux Indiennes mariées avec des non-Indiens le droit d'habiter une réserve et d'avoir accès, en conséquence, aux services de base. Ce n'est qu'après 20 ans de lutte livrée par des associations de femmes autochtones du Canada, dont principalement l'Association des femmes autochtones du Québec, et plusieurs causes portées en justice que la Loi C-31, adoptée en 1985, a aboli les dispositions légitimant cette discrimination fondée sur le sexe. À partir de ce moment, certaines femmes auparavant exclues et leur descendance métisse ont pu réintégrer leur bande d'origine et parfois même retourner vivre dans les réserves. Cependant, les bandes indiennes régies par des conseils de bande (également prévus dans la *Loi sur les Indiens*) n'ont pas toutes adopté les mêmes mesures destinées à accueillir ces femmes; par conséquent, plusieurs d'entre elles font encore l'objet de discrimination de la part des autorités locales (AFAQ, 1993).

¹⁰ En région périphérique, cette situation n'est cependant pas exclusive à la population autochtone.

¹¹ L'échantillon dont il est question était formé d'informatrices qui ont participé aux programmes d'employabilité. Comme on l'a signalé dans l'introduction, les listes détaillées des échantillons sont reproduites en annexe.

¹² La liste détaillée des informatrices en provenance de la région est fournie en annexe.

¹³ À partir des années 1950 et jusqu'à la fin des années 1970 approximativement, de nombreux enfants amérindiens du Québec et du Canada ont été envoyés – plus souvent qu'autrement de force – dans des pensionnats afin d'y recevoir l'éducation à laquelle ils avaient droit « comme tous les autres enfants du pays ». Déracinés, isolés dans un milieu dont ils ne connaissaient ni les repères ni les codes, éduqués dans une langue étrangère, souvent éloignés de leur foyer de septembre à juin, ces enfants d'autrefois sont devenus des adultes de 30, 40 ou 50 ans pour qui l'aventure scolaire demeure un souvenir extrêmement douloureux et rempli d'amertume.

¹⁴ Les étudiantes et étudiants qui reçoivent une allocation financière du conseil de bande de leur communauté pour faire des études postsecondaires ne sont pas considérés comme participant à un programme de formation.

- ¹⁵ Une description détaillée de chacun de ces programmes est fournie à l'annexe 3.
- ¹⁶ À Montréal, l'Association de la main-d'oeuvre autochtone de Montréal (AMAM) s'occupait au moment de l'enquête de la gestion et de l'application des programmes d'employabilité.
- ¹⁷ Il faut cependant préciser que plusieurs d'entre elles ont participé à des programmes lorsqu'elles vivaient dans une communauté ou lorsqu'elles y retournaient pendant une courte période (l'été par exemple).
- ¹⁸ Tel qu'il est indiqué précédemment, un code a été attribué à chacune des informatrices afin de respecter l'anonymat; le code M-39-F-37 signifie qu'il s'agit de l'échantillon du milieu urbain (M), de l'entrevue n° 39 et d'une femme (F) de 37 ans. Le même code a été utilisé en région avec la lettre « R » pour indiquer la provenance.
- ¹⁹ La liste détaillée des personnes-ressources consultées est fournie en annexe.
- ²⁰ Dans le cas de personnes-ressources (PR), le code correspond au numéro d'entrevue (17), au sexe (H=Homme; F=Femme) et l'identité (A = Autochtone; NA = non-Autochtone).
- ²¹ Étant donné que les résultats ponctuels ont fait l'objet d'une récapitulation à la fin de chacun des chapitres, l'intention n'est pas de répéter cette information déjà largement contextualisée. L'objectif dans cette conclusion est plutôt de mettre en évidence des éléments clés de l'analyse sur lesquels repose le questionnement proposé dans cette dernière section.

Projets financés en vertu du Fonds de recherche en matière de politiques
de Condition féminine Canada

Appel de propositions :

**La transformation du rôle de l'État, le travail rémunéré et non rémunéré :
des femmes et la vulnérabilité des femmes à l'égard de la pauvreté ***

*Options politiques pour améliorer les normes applicables aux travailleuses de l'industrie du
vêtement au Canada et à l'étranger*

Lynda Yanz, Bob Jeffcott, Deena Ladd et Joan Atlin
Maquila Solidarity Network (Canada)

*Services d'appoint aux personnes handicapées, options en matière de politiques et
conséquences pour l'égalité des femmes*

Institut Roehrer
Marcia Rioux, Michael Bach, Melanie Panitch, Miriam Ticoll et Patrica Israel

*Les femmes et le travail par téléphone : répercussions de la technologie, de la
restructuration et de la réorganisation du travail sur le secteur des centres d'appels*

Ruth Buchanan et Sarah Koch-Schulte

***Les femmes autochtones et l'emploi : défis et enjeux des programmes d'employabilité au
Québec***

Le Partenariat Mikimon, Association des femmes autochtones du Québec / INRS-Culture et
Société

Carole Lévesque, Nadine Trudeau, Joséphine Bacon, Christiane Montpetit, Marie-Anne
Cheezo, Manon Lamontagne et Christine Sioui Wawanoloath

*Des indicateurs socio-communautaires pour estimer le travail des femmes dans les
communautés*

Louise Toupin et Nadine Goudreault, Relais-femmes

Les femmes et le travail à domicile : cadre législatif canadien

Katherine Lippel, Stephanie Bernstein et Lucie Lamarche

Travail non rémunéré et macroéconomie : nouveaux débats, nouveaux outils d'intervention

Isabella Bakker

* Certains de ces documents sont encore en voie d'élaboration; leurs titres ne sont
donc pas nécessairement définitifs.