



## Cercle des partenaires

Chaire de leadership en enseignement (cle)  
en foresterie autochtone

MOTIVATIONS ET ENJEUX

DE LA MAIN-D'ŒUVRE

AUTOCHTONE FORESTIÈRE:

# LE CAS DES INNUS DE PESSAMIT

Janvier 2022

## RAPPORT DE RECHERCHE

---

# Motivations et enjeux de la main-d'œuvre autochtone forestière: le cas des Innus de Pessamit

### ÉQUIPE DE RECHERCHE

**Jeanne Desrochers-Arsenault**, candidate au doctorat en sciences forestières,  
Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique, Université Laval

**Jean-Michel-Beaudoin**, professeur agrégé, titulaire de la Chaire de leadership en enseignement  
en foresterie autochtone, Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique, Université Laval

**Marie-Ève Dufour**, professeure agrégée, Département de management,  
Faculté des sciences de l'administration, Université Laval

### Citer ce rapport :

Desrochers-Arsenault, J., Beaudoin, J.-M., Dufour, M.-E. (2021) *Motivations et enjeux de la main-d'œuvre autochtone forestière: le cas des Innus de Pessamit* [Rapport de recherche]. Québec: Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone, Université Laval. ISBN: 978-2-9817327-9-8

### REMERCIEMENTS:

Nous tenons à souligner la contribution du Conseil de la Première Nation des Innus de Pessamit, de Pauline Suffice, de Mathieu Gagnon, d'Eve Desroches-Maheux, ainsi que de Felix Ballesteros Leiva, professeur adjoint à la Faculté des sciences de l'administration, département de management, de l'Université Laval. Nous tenons également à souligner la contribution financière de MITACS Accélération et de la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone.





## Résumé

L'emploi peut permettre aux membres des Premières Nations d'atteindre prospérité et épanouissement personnel. C'est dans ce contexte que la Première Nation des Innus de Pessamit (ci-après «Pessamit») fait des efforts importants afin de développer des emplois pour sa main-d'œuvre, notamment dans le domaine forestier. Pour y parvenir, Pessamit était intéressée à mieux comprendre 1) les motivations des Pessamiulnuat (Innus de Pessamit) pour les emplois dans le secteur forestier et 2) les obstacles relatifs à leur intégration au marché de l'emploi dans ce secteur. Dans le cadre de ce projet de recherche collaboratif, des entrevues individuelles ont été réalisées avec vingt-quatre (24) participants issus de la main-d'œuvre de Pessamit, ainsi qu'avec des employeurs et intervenants du secteur forestier. Les résultats ont permis de relever quatre (4) principales motivations: l'historique familial, le lien au territoire, le sentiment de liberté et d'indépendance, et la nécessité financière. Les résultats ont aussi relevé cinq (5) principaux enjeux: la transformation du travail, les conditions d'emploi, la conciliation famille-emploi, les préjugés et l'image de la foresterie.



# Table des matières

<b>Résumé.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Introduction.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Contexte de la recherche.....</b>	<b>7</b>
2.1. La communauté de Pessamit .....	7
2.2. Objectifs de recherche .....	7
<b>3. Méthodologie .....</b>	<b>9</b>
<b>4. Résultats.....</b>	<b>10</b>
4.1. Motivations à l'emploi.....	10
4.1.1. L'historique familial .....	10
4.1.2. Le lien au territoire .....	10
4.1.3. Le sentiment de liberté et d'indépendance.....	11
4.1.4. La nécessité financière .....	11
4.2. Enjeux à l'emploi .....	12
4.2.1. La transformation des emplois .....	12
4.2.2. Les conditions d'emploi .....	13
4.2.3. La conciliation de la famille et de l'emploi.....	16
4.2.4. Les préjugés et la discrimination.....	17
4.2.5. L'image de la foresterie.....	17
<b>5. Discussion .....</b>	<b>20</b>
5.1. Pistes de discussion .....	20
5.2. Poursuite de la recherche .....	20
<b>Bibliographie .....</b>	<b>21</b>



## Liste des figures

Figure 1. Localisation de la réserve et du Nitassinan de Pessamit (Ménard, 2021) ..... 8

---

## Liste des tableaux

Tableau 1. Profils de participants aux entrevues semi-dirigées ..... 9

Tableau 2. Motivations et enjeux à l'emploi de la main-d'œuvre forestière de Pessamit ..... 19

# 1. Introduction

L'emploi est reconnu pour permettre aux Premières Nations d'atteindre la prospérité, l'épanouissement personnel (CDRHPNQ, 2020a) et de participer au mieux-être collectif (Loxton et al., 2012). La Première Nation des Innus de Pessamit, ci-après Pessamit, participe activement au développement de l'emploi local et a par exemple développé au printemps 2019 une stratégie pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre sur le territoire de la Municipalité régionale de comté de Manicouagan. La stratégie visait notamment le placement de membres de la communauté sur le marché du travail (CDRHPNQ, 2020b). En effet, Pessamit souhaite que la communauté se développe économiquement (Croussette, 2008) tout en préservant sa langue et sa culture (Bellefleur, 2019). La population de Pessamit est jeune et en plein essor : les 15 à 34 ans représentent près de la moitié de celle-ci (CDRHPNQ, 2015). De plus, plusieurs Pessamiulnuat (Innus de Pessamit) sont disponibles pour participer au marché de l'emploi avec un taux de chômage de près de 25 % (CCPNIMT, 2019), ce qui justifie d'autant plus les efforts déployés pour la création d'emplois. Ainsi, pour Pessamit qui est depuis longtemps impliquée dans le domaine forestier, l'emploi dans l'aménagement, la mise en valeur et la conservation des forêts est une avenue à l'amélioration des conditions socioéconomiques de leurs membres (p. ex. augmentation des revenus, réduction du taux de chômage) (Loxton et al., 2012; G. Proulx et al., 2020).

En parallèle, la pénurie de main-d'œuvre est majeure et croissante pour les entreprises forestières du Québec. La main-d'œuvre actuelle est vieillissante et la relève est peu nombreuse (Forêt Compétences, 2017). Les besoins de recrutement concernent l'ensemble des

métiers. L'industrie forestière québécoise devra combler 15 000 postes d'ici 2023 en plus de s'assurer que cette main-d'œuvre dispose des compétences adéquates (MFFP, 2018). Cette situation peut favoriser le développement de nouvelles opportunités d'emploi pour les Premières Nations, et des retombées socioéconomiques en ce qui a trait à l'aménagement, la mise en valeur et la conservation des forêts (Beaudoin et al., 2009; C. Proulx et al., 2016).

Le présent projet de recherche a été réalisé en collaboration avec la Première Nation des Innus de Pessamit dans le but de mieux comprendre les motivations des Pessamiulnuat (Innus de Pessamit) pour les emplois dans le secteur forestier, ainsi que les obstacles relatifs à leur intégration au marché de l'emploi dans ce secteur. Ce rapport de recherche se divise comme suit. D'abord, le rapport introduit la communauté de Pessamit. Ensuite, le rapport présente la méthode qualitative utilisée pour mener à terme le projet de recherche, soit une approche collaborative par étude de cas. Les résultats des vingt-quatre (24) entrevues individuelles sont ensuite présentés en exposant quatre (4) motivations et cinq (5) enjeux à l'emploi dans le secteur forestier.





## 2. Contexte de la recherche

### 2.1. La communauté de Pessamit

La communauté de Pessamit est l'une des neuf communautés de la Première Nation innue au Québec. La communauté (appelée «réserve indienne» par la *Loi sur les Indiens* (1985)) est située à l'embouchure de la rivière Betsiamites (Figure 1) à 54 km au sud-ouest de Baie-Comeau et à environ 360 km au nord-est de la ville de Québec, dans la région administrative de la Côte-Nord. La population de Pessamit s'élève à environ 3 800 membres, dont 2 900 résidents dans la communauté dont les jeunes de 15 à 34 ans représentent 46,3% de la population (CDRHPNQ, 2015; Conseil des Innus de Pessamit, 2018a). La Côte-Nord se présente au troisième rang des régions ayant le plus bas taux d'emploi des Premières Nations avec une moyenne de 42,2%. Néanmoins, Pessamit est confronté à une réalité d'autant plus contrastée avec un taux d'emploi de 29,2% et un taux de chômage de 23,8% (CCPNIMT, 2019). Cette tendance transparaît en éducation où le bas taux de scolarité de la population affecte l'accès au marché du travail (Croussette, 2008). Le taux de chômage et l'âge moyen des membres de la communauté de Pessamit sont donc respectivement plus élevés et plus jeunes que celui de la population québécoise. Les membres de Pessamit représentent ainsi un bassin de main-d'œuvre disponible pour lequel des emplois pourraient participer au bien-être de la communauté.

Le Nitassinan de la communauté de Pessamit, littéralement traduit par «Notre terre», est d'une superficie de 137 829 km<sup>2</sup> alors que la réserve (Innu Assi) couvre 252,42 km<sup>2</sup>. Le Nitassinan est le territoire où s'exprime l'Innu Aitun. L'Innu Aitun est l'ensemble des activités traditionnelles et contemporaines. Ces activités concernent la culture, les valeurs et le mode de vie traditionnel des Innus (Bellefleur, 2019). C'est dans le milieu forestier que les Innus pratiquent ces activités, en particulier la chasse, la pêche, le piégeage et la cueillette. Bref, c'est par l'expression même de l'Innu Aitun que se représente l'importance au territoire (CDRHPNQ, 2015; Conseil des Innus de Pessamit, 2018a). Selon le Projet de déclaration de la Première Nation des Innus de Pessamit, ces activités reflètent un système de valeurs fondamentales qui, encore aujourd'hui, comporte:

*[...] le droit des Pessamiulnut [Innus] à la pratique d'innu-aitun, notamment en regard de la chasse, de la pêche, de la trappe et autres activités traditionnelles, culturelles, cérémoniales, etc.;*

*[...] les droits des Pessamiulnut en regard de l'occupation et de la circulation sur Nitassinan;*

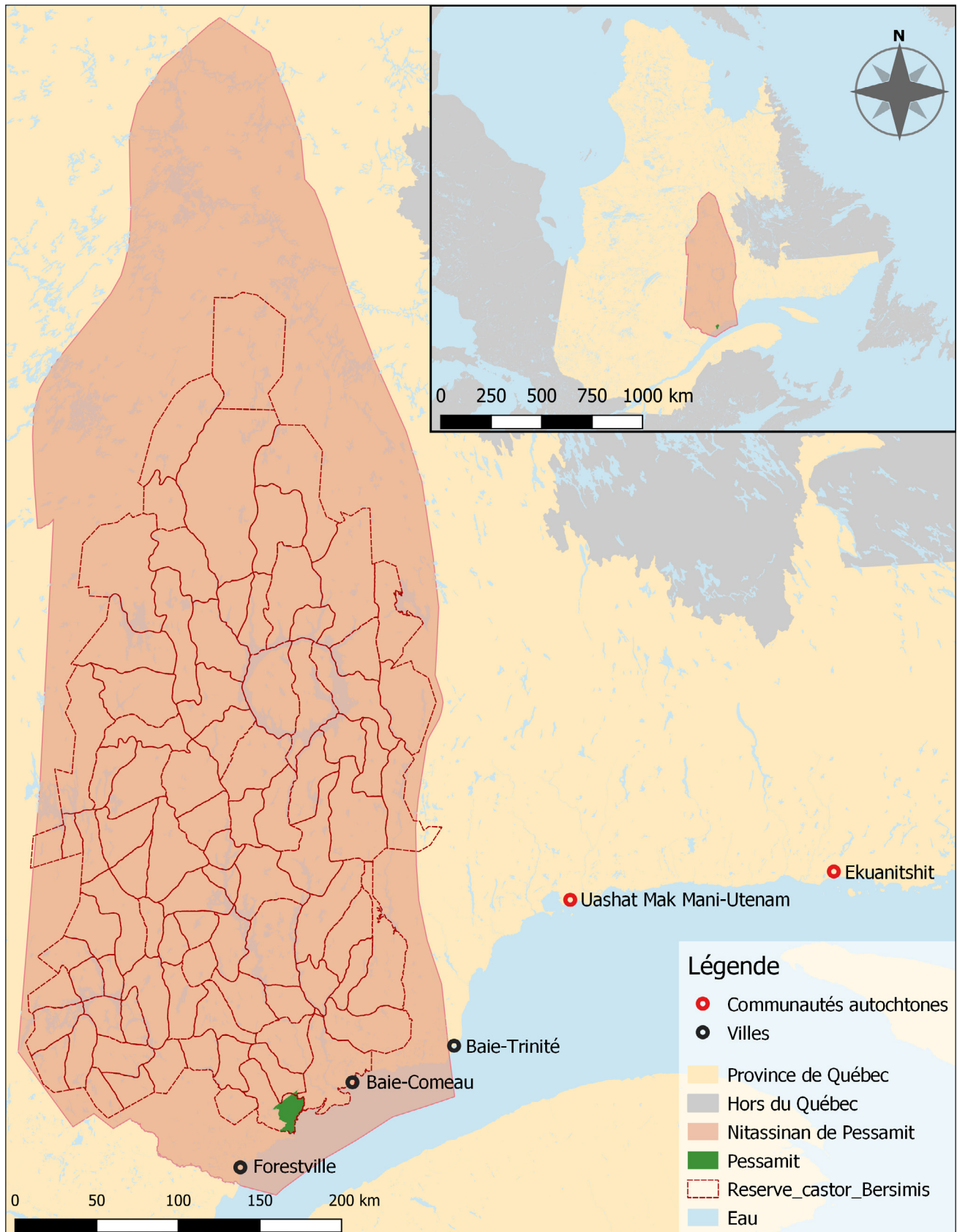
*[...] les obligations des Pessamiulnut en regard de la protection du Nitassinan (territoire, faune, flore, etc.)* (Conseil des Innus de Pessamit, 2019).

Il est intéressant de constater que ces valeurs fondamentales peuvent prendre place dans le cadre d'emplois. Depuis la fermeture de la Société d'aménagement et de développement forestier de Betsiamites en 2005, les employés sont embauchés par le secteur Territoire et Ressources du Conseil des Innus de Pessamit. Le secteur Territoire et Ressources embauche un (1) coordonnateur à la foresterie lequel gère une équipe au reboisement (1 contremaître, 1 technicien en charge du suivi de la qualité, 1 distributeur de plants et 9 reboiseurs) et une seconde équipe au débroussaillage (1 contremaître et 7 débroussailliers) (André Côté, communication personnelle, 31 août 2021). Le secteur Territoire et Ressources a pour but de mener à bien les objectifs de gestion du Nitassinan et de ses ressources. Le secteur a aussi pour mission de valoriser les droits, valeurs, intérêts et besoins des Pessamiulnuat en lien avec le territoire et ses ressources (Conseil des Innus de Pessamit, 2018b). Le Conseil des Innus de Pessamit a une possibilité forestière d'environ 6 000 m<sup>3</sup>, mais celle-ci n'est pas exploitée par la communauté. Le secteur Territoire et Ressources obtient plutôt des contrats de travail de la part de Rexforêt. Enfin, Uapats Pessamit, une entreprise forestière issue de la communauté, offre quelques emplois en reboisement en partenariat avec Landes Forestières Uapats (2017).

### 2.2. Objectifs de recherche

L'objectif général de la recherche était de mieux comprendre comment favoriser la participation des Pessamiulnuat au marché de l'emploi dans le secteur forestier. Les objectifs spécifiques du projet consistaient à:

- Identifier les motivations des Pessamiulnuat envers les emplois du secteur forestier;
- Identifier les enjeux relatifs à leur intégration au marché de l'emploi dans le secteur forestier



**Figure 1.** Localisation de la réserve et du Nitassinan de Pessamit (Ménard, 2021)



### 3. Méthodologie

Pour cette recherche, nous avons adopté une approche qualitative (Gauthier, 2009) par étude de cas (Hamel, 1997). Cette approche permet de recueillir des informations directement auprès de membres de la Première Nation des Innus de Pessamit. De plus, elle est pertinente dans un contexte où peu de données sont disponibles. Enfin, nous avons utilisé une approche collaborative, incontournable pour la recherche en contexte autochtone (Asselin & Basile, 2012).

Pour réaliser le projet, nous avons tenu compte des principes éthiques de la recherche en contexte autochtone (Asselin & Basile, 2012; APNQL, 2014; Théberge et al., 2019). Nous avons par exemple mis en place un comité de travail composé d'intervenants du secteur Territoire et ressources du Conseil de Pessamit, ainsi que des membres de l'équipe de recherche de la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone de l'Université Laval. Le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université Laval a jugé que cette étude est conforme aux normes prescrites et y a donné son approbation. Afin de respecter les principes éthiques de la recherche, les formulaires de consentement ont été lus et signés par tous les participants aux entrevues. Ce formulaire assurait la confidentialité et l'anonymat des participants ainsi que le respect de leur droit de retrait. Pour atteindre nos objectifs de recherche, nous avons eu recours à l'entrevue individuelle semi-dirigée. Le guide d'entrevue permettait de faire émerger les points de vue des participants sur les thématiques principales tout en offrant la flexibilité nécessaire aux personnes interrogées d'identifier, de manière inductive, les enjeux et motivations relatifs à leur participation au marché de l'emploi dans le secteur forestier.

Le comité de travail a sélectionné quatre profils de répondants (Tableau 1) afin d'explorer les motivations et enjeux de la main-d'œuvre forestière autochtone active (FA), de la main-d'œuvre inactive et intéressée (II), active et ayant quitté le secteur forestier (AQ), et d'explorer le point de vue des employeurs et intervenants (EI) liés à l'emploi dans le secteur forestier. Les participants ont été recrutés par le comité de travail et sur la base

des critères de ces profils. Au total, nous avons réalisé vingt-quatre (24) entrevues individuelles semi-dirigées (N = 24) au cours du mois de novembre 2017.

Les entrevues ont été réalisées en français et ont duré environ une heure chacune. Le nombre d'entrevues réalisées a permis d'atteindre le point de saturation des données, c'est-à-dire le seuil où la collecte de nouvelles données n'ajoutait pas de sens nouveau à ce qui était déjà compris (Savoie-Zajc, 2007).

**Tableau 1.** Profils de participants aux entrevues semi-dirigées

Code	Profil des participants	Nombre de participants (n)
FA	Main-d'œuvre autochtone forestière active	7
II	Main-d'œuvre autochtone inactive intéressée par le secteur	7
AQ	Main-d'œuvre autochtone active ayant quitté le secteur	4
EI	Employeurs et intervenants de l'emploi et du secteur forestier	6
Total participants		24

Sur la totalité des entrevues semi-dirigées, vingt-et-une (21) ont été réalisées dans les bureaux du secteur Territoire et Ressources du Conseil de Pessamit. Ces bureaux pouvaient représenter un milieu de confiance pour les participants puisqu'il s'agit d'une infrastructure de la communauté située sur le territoire de celle-ci. Deux (2) des entrevues ont été réalisées au domicile des répondants et une (1) entrevue s'est tenue au bureau administratif du Conseil des Innus de Pessamit.

Les enregistrements audios des entrevues ont été transcrits sous la forme de verbatim. Le logiciel N'Vivo (version 11) a été utilisé pour le traitement des données qualitatives. La technique d'analyse choisie était l'analyse thématique de contenu. De fait, les codes (thèmes et sous-thèmes) des verbatim ont été relevés de manière inductive, soit au fur et à mesure de leur analyse (Blais & Martineau, 2006)

## 4. Résultats

Les entrevues individuelles auprès de vingt-quatre (N=24) répondants ont permis d'identifier quatre (4) motivations (l'historique familial, le lien au territoire le sentiment de liberté et d'indépendance et la nécessité financière) en ce qui a trait à l'emploi de la main-d'œuvre forestière de Pessamit ainsi que cinq (5) enjeux (la transformation des emplois, les conditions d'emploi, la conciliation famille-emploi, les préjugés et l'image de la foresterie).

### 4.1. Motivations à l'emploi

#### 4.1.1. L'historique familial

Seize répondants (N=16) connaissent un membre de leur famille qui a déjà travaillé ou qui travaille toujours en foresterie. En effet, la plupart des individus interrogés ont une anecdote à partager concernant un membre de leur entourage actuellement ou auparavant en emploi en forêt. Pour plusieurs répondants, les expériences familiales passées et ces modèles familiaux ont influencé l'intérêt à occuper un emploi dans le secteur forestier :

*« Mon père a vécu là-dedans. Partout où il y avait un rapport à la scie mécanique, il a beaucoup travaillé là-dedans, mon père. Mes cousins aussi, un peu. Mon père était réputé beaucoup, la famille de mon père est réputée au niveau des bûcherons. [...] Fait que oui, ça m'a influencé » (R16-AQ).*

*« À cause de mon père. Il avait une machine Timberjack. Puis tous mes frères ont travaillé là aussi. C'est là que j'ai appris à travailler avec une scie mécanique. [...] Moi j'embarquais tout le temps en arrière, quand j'étais jeune, en arrière du Timberjack. Je voyais mes frères travailler là aussi. J'embarquais [avec eux] puis je ne suis jamais redescendu de là-dedans tellement que j'ai aimé ça tout de suite [...] » (R10-AQ).*

*« [...] Je suis né avec un grand-père bûcheron, c'est lui qui m'a élevé. C'est lui qui m'a... J'ai tout appris de lui, même la mécanique » (R13-AQ).*

*« [...] étant plus jeune, mon père m'amenait tout le temps en forêt. Parce lui a été en abattage manuel. Il avait deux machines, des J-5 [...] puis des F-4. Il m'amenait [en forêt] chaque fin de semaine ou bien quand je n'allais pas à l'école. [...] [À] l'école primaire [, ils] posent la question : que sera ton travail ? J'avais écrit bûcheron [rire]. J'ai commencé là-dedans à 19 ans » (R2-FA).*

#### 4.1.2. Le lien au territoire

Quatorze répondants (N=14) ont mentionné l'importance du lien au territoire comme motivation à l'emploi dans le secteur forestier. À cet effet, un employé (R12-FA) a mentionné se sentir « dans son élément » lorsqu'il travaille en forêt. Selon cinq (5) de ces répondants, le lien au territoire se manifeste par leur présence continue – et celle de leur famille – sur le territoire à travers leur installation permanente en forêt (chalet et camp: R12-FA, R13-AQ, R15-II, R16-AQ, R25-EI). Pour un employé ayant quitté le secteur forestier, le lien au territoire prend aussi de l'importance à travers les lieux de sépulture ou de recueillement :

*« J'ai [...] vu [le contremaître] avec ma famille, puis ce qu'on avait demandé, c'était de [bûcher] le site familial. Mon grand-père est décédé dans le bois [...] et je voulais revenir là et y installer mon chalet [...] » (R16-AQ).*

Enfin, pour ce même répondant, élever son petit-fils comporte une grande part d'éducation à la forêt, laquelle peut contribuer à renforcer son intérêt pour l'emploi en forêt :

*« J'ai dit à ma fille: "Dès qu'il marche, [...] il va être avec moi, beaucoup en forêt". Il y a ça aussi, la façon d'élever, qui contribue à aller travailler dans le territoire, à aller travailler, c'est la façon d'élever » (R16-AQ).*

### 4.1.3. Le sentiment de liberté et d'indépendance

Dix répondants (N = 10) ont mentionné le sentiment de liberté que procure le travail en forêt. Selon un répondant (R2-FA), c'est précisément ce sentiment de liberté qui a suscité son intérêt à l'emploi :

*«Être entre quatre murs, enfermé une journée complète, je n'ai jamais aimé ça. Ça fait que [...] c'était en forêt que j'allais travailler. [...] Oui, ce que j'aime le plus, c'est ma liberté»* (R2-FA).

D'autres mentionnent plutôt le sentiment d'autonomie ou d'indépendance. Selon un répondant auparavant à l'emploi en forêt (R1-II), le sentiment d'autonomie s'explique par le fait que les tâches de l'emploi sont réalisées individuellement, au rythme de chacun :

*«Bien, tu es tout seul, il n'y a personne qui te dérange. Tu fais tes affaires, puis tu es en paix. [...] Le contremaître te donne les instructions le matin puis tu as la journée pour faire ta job»* (R1-II).

Un autre répondant partage ces propos :

*«Parce qu'il n'y a personne qui te dérange dans le bois, tu fais ta job puis personne ne va te dire "telle ou telle affaire, fais ça"»* (R15-II).

### 4.1.4. La nécessité financière

Pour sept répondants (N = 7), l'occupation d'un emploi dans le secteur forestier, en forêt comme en usine, signifie l'apport d'une source de revenus. Pour certains, les emplois qualifiés sont une source de revenus stable. À ce titre, le répondant à l'emploi précise que ce qui a incité ce dernier à entreprendre un programme de technique forestière est la sécurité d'emploi et le taux de placement y étant associé :

*«[...] [C]'était la sécurité d'emploi. Il y avait beaucoup de demandes, c'était 100 % de placement à ce moment-là»* (R14-FA).

Pour un répondant ayant travaillé en forêt et en usine, les emplois dans le secteur forestier offrent une rémunération intéressante : *«C'est payant, en plus, la foresterie, je trouve»* (R19-FA).

Pour un employé ayant quitté le secteur forestier, l'occupation d'un emploi en forêt permet une source de revenus, mais celle-ci ne se démarque pas d'un autre emploi. Selon celui-ci, l'intérêt est de trouver une source de revenus permettant de répondre à ses besoins financiers, peu importe l'emploi :

*«Moi je cherche un emploi, je suis vaillant [...] [et] j'ai tout fait. Comme je te dis, n'importe quoi [...] en autant que ça me permette de payer mes dépenses»* (R13-AQ).

Enfin, les propos sont nuancés par un individu auparavant en emploi en forêt pour qui le reboisement est sous-payé par rapport aux capacités physiques nécessaires :

*«[...] [J]e trouve que dans le reboisement [pour] l'effort que ça demande [...] c'est peut-être un peu sous-payé. [...] Ça demande beaucoup [d'effort physique]»* (R18-II).



## 4.2. Enjeux à l'emploi

L'analyse des données a permis de cerner cinq (5) enjeux principaux que sont la transformation des emplois, les conditions d'emploi, la conciliation famille-emploi, les préjugés et l'image de la foresterie.

### 4.2.1. La transformation des emplois

Selon huit répondants (N=8), la transformation des emplois dans le secteur forestier par la mécanisation de ceux-ci fait partie des enjeux du secteur forestier. À ce propos, selon les répondants, les emplois étaient nombreux dans la communauté lorsque le principal emploi était celui de bûcheron, procédant par récolte manuelle ou partiellement mécanisée<sup>1</sup>. Ainsi, selon un intervenant de Pessamit, plusieurs pertes d'emploi ont eu lieu suivant la mécanisation des postes :

*«[...] Il y a eu une coupure quand la mécanisation est arrivée, il y a eu des pertes d'emplois pour l'engagement de machines. On n'engageait plus des gens, les entreprises engageaient des machines» (R3-EI).*

Avec la mécanisation, les emplois de bûcherons offerts dans la réserve se sont raréfiés et la qualification demandée pour les emplois est devenue plus importante. À ce titre, un intervenant de la communauté explique que l'augmentation de la qualification requise pour l'obtention des emplois spécialisés est un obstacle pour la communauté de Pessamit où l'obtention des diplômes d'études secondaires et supérieures est moindre lorsque comparée avec la moyenne de diplomation québécoise :

*«Il y a des emplois de manœuvre, de bûcheron [abattage manuel] ou de débroussilleur qui sont plus faciles à combler. Parce que ça prend une formation relativement courte. Une saison ou deux, puis déjà, ils peuvent travailler sur des contrats [...]. Si on parle d'emplois où ça requiert plus de formation [emplois qualifiés], une formation technique, bien trois années de Cégep, souvent, c'est un obstacle. Parce que le taux de diplomation de cinquième secondaire est relativement bas par rapport au reste de la population québécoise. Lorsqu'on parle de formation universitaire, c'est encore plus difficile. Mais quelqu'un qui réussit à obtenir un diplôme d'études [secondaires], c'est déjà un bon point. [...] Ça ouvre des portes. [...] Puis au niveau technique là, les techniciens se trouvent des emplois, à ma connaissance... les techniciens qui eux tournent autour du milieu forestier, ont du travail puis les formations universitaires, on n'en parle pas; on se les arrache» (R3-EI).*

Toujours à ce propos, un employé ayant quitté le secteur forestier ajoute que la mécanisation a entraîné une augmentation des qualifications demandées et un rythme de travail continu (sur 24 heures) créant ensemble un contexte difficile pour la main-d'œuvre autochtone :

*«[...] Ce sont les machines qui coupent les arbres, qui peuvent travailler 24 heures sur 24. Ils [les gens] sont en dedans d'une machine. C'est pour ça que moi je dis que je ne peux pas comprendre comment les gens pourraient tenter d'aller travailler là. C'est le manque d'emplois [qui les attire], ça, c'est sûr. Quelqu'un qui n'a pas d'emploi, c'est sûr qu'il va aller en foresterie. Mais encore là, il faut avoir [...] au moins certaines [...] qualifications» (R11-AQ).*

Enfin, selon un intervenant, cet enjeu, soit la transformation des emplois par leur mécanisation et le travail continu, est prépondérant pour la communauté de Pessamit.

1. Les changements de procédé de récolte et l'évolution vers la récolte entièrement mécanisée au cours des années 1980 ont raréfié les besoins en emplois peu qualifiés tels abatteurs manuels, auparavant «bûcheron» (Mercure, 1996).

## 4.2.2. Les conditions d'emploi

L'enjeu des conditions d'emploi recoupe six sous-enjeux : les déplacements, la saisonnalité de l'emploi, les modes de rémunération, les horaires, les risques de l'emploi et l'adoption du rythme du travail.

### 4.2.2.1. Les déplacements

Selon treize répondants (N=13), les déplacements entre la communauté et le lieu de travail sont un élément limitant particulièrement l'obtention d'un emploi dans le secteur forestier, tant en forêt qu'en usine. Les emplois en foresterie offerts par la communauté, notamment par le secteur Territoire et Ressources et Uapats Pessamit, (p. ex., débroussaillier et reboiseur), sont en nombre limité, rapidement comblés et principalement contractuels et occasionnels. Par conséquent, les membres intéressés à l'emploi en forêt doivent se tourner vers des emplois à l'extérieur de la communauté. Toutefois, les employés qui ne détiennent pas de permis de conduire ou ne possèdent pas de véhicule peuvent avoir de la difficulté à se déplacer à l'extérieur de la communauté.

Ainsi, pour saisir les opportunités d'emploi à l'extérieur de la communauté, les Pessamiulnuat (Innus de Pessamit) doivent planifier leurs déplacements.

Selon un intervenant de Pessamit, l'obtention du permis de conduire est un défi important à la mobilité de la main-d'œuvre de Pessamit :

*«[...] pour que les gens puissent sortir, ça leur prend un permis de conduire. [...] Aujourd'hui, pour avoir un permis de conduire, il faut suivre un cours. Ça coûte 1000 dollars, à peu de choses près. Puis [...], il faut que la personne soit capable d'aller suivre des cours. Déjà, ça lui prend l'argent, pis ça lui prend quelqu'un pour l'amener à l'extérieur de la communauté pour suivre le cours. [...] Ça prend un entourage. Faut qu'il ait une famille ou des amis qui l'aident. Puis c'est long, aujourd'hui, ça prend quasiment deux ans pour qu'ils suivent le cours pis qu'ils suivent toutes les étapes nécessaires avant d'être autonome [...]» (R3-EI).*

Deux (2) répondants (à l'emploi dans le secteur forestier et ayant quitté le secteur forestier) relatent l'accès à un véhicule personnel ou au transport collectif organisé, un obstacle important et généralisé à l'occupation d'un emploi :

*«[L'obstacle à l'obtention d'un emploi] C'est quand [les gens de la communauté] n'ont pas de véhicule et qu'ils ne peuvent pas se rendre [au travail]. Mettons qu'il y aurait une job [disponible], ils n'ont pas [...] de véhicule ou de transport régulier. [...] Le transport peut être un obstacle pour ce monde-là qui n'a pas de véhicule pour l'emploi, peu importe le domaine» (R14-FA).*

*«Ce qui est dur ici pour les personnes à Pessamit, c'est le déplacement. De se dire : « bon, demain matin, il faut que je monte à Forestville, à Labrieville ». C'est là que ça bloque. [...] La plupart des personnes qui ont des véhicules travaillent déjà ici [à Pessamit] » (R16-AQ).*

Un répondant en recherche d'emploi au moment de l'entrevue précise pour sa part que s'il avait son permis de conduire, il aurait été en mesure d'obtenir un emploi :

*«[...] moi, si j'avais eu mon permis [de conduire], j'aurais pu me trouver une job ailleurs. C'est ça, là. [...] Tu as plus de possibilités de trouver un travail quand tu as un permis de conduire. Quand tu n'as rien, tu ne peux rien faire. [...] Bien oui, il y a plusieurs personnes [à Pessamit] qui vivent [...] ça » (R1-II).*

Pour un autre répondant, l'obtention de son permis de conduire lui a permis d'avoir accès à un emploi dans le domaine de sa formation d'opérateur de machine en voirie forestière :

*«[...] [J]'avais fait une formation de voirie forestière. [...] Le seul problème qui me bloquait c'était le permis de conduire que je n'avais pas. Puis quand j'ai eu mon permis de conduire, c'est là que ça a démarré [...], ça a commencé à bien aller » (R15-II).*



#### 4.2.2.2. La saisonnalité de l'emploi en forêt

Un autre élément limitant l'intérêt pour les emplois en forêt dans le secteur forestier est leur caractère saisonnier (N=8). En effet, plusieurs activités forestières cessent durant l'hiver. Il s'agit par exemple des emplois relatifs aux activités sylvicoles comme le reboisement. Pour cette raison, plusieurs employés dépendent des prestations d'assurance-emploi durant la saison hivernale. Les individus en recherche d'emploi au moment de l'entrevue ont dit préférer occuper un emploi annuel afin de bénéficier de la sécurité et de la stabilité du revenu de l'emploi. Selon un participant intéressé par l'emploi au sein du secteur forestier, un emploi annuel signifierait une stabilité d'emploi accrue et une charge mentale réduite :

*« Annuellement ? Oui j'aimerais ça. Je n'aurais pas de soucis. Je ne penserais plus à « où est-ce que je vais travailler, demain, moi ? ». Comme en ce moment, c'est à ça que je pense. Je travaille, je ne travaille pas, ou bien je vais me mettre au chômage jusqu'à l'année prochaine... » (R1-II).*

Un répondant à l'emploi en forêt partage son intérêt pour un emploi annuel en ajoutant que cette stabilité d'emploi lui permettrait d'acquérir des avantages sociaux :

*« À l'année ? C'est sûr que oui. [...] Pour avoir des avantages sociaux comme des congés. Tu peux avoir une semaine de congé complète durant l'année. Tu travailles du lundi au vendredi [...] [et ensuite] tu es à la maison. Tu peux partir la fin de semaine [...] avec les enfants » (R12-AQ).*

#### 4.2.2.3. Les modes de rémunération

Selon six participants (N=6), les emplois en forêt posent un défi en raison de la rémunération au rendement, à l'exception des emplois spécialisés de techniciens forestiers qui apportent des revenus stables. En effet, les emplois peu qualifiés, comme celui de reboiseur, d'abatteur manuel et de débroussaillier offrent généralement une rémunération au rendement, alors que d'autres emplois comme techniciens forestiers et opérateur de machines en récolte ou en voirie forestière offrent plutôt une rémunération à l'heure. Pour un

employé, la main-d'œuvre intéressée à l'emploi dans le secteur forestier est moins attirée par la rémunération au rendement, notamment en raison des exigences d'aptitude physique afin que les emplois soient financièrement avantageux :

*« Parce qu'il faut que tu te donnes vraiment pour te faire une bonne paye. [...] C'est payé « productif » et non à l'heure [...], c'est une des raisons que je vois, moi, personnellement, pourquoi il manque de main-d'œuvre » (R2-FA).*

Toutefois, le présent enjeu doit être nuancé. Selon ce même employé, il peut être possible de cumuler une rémunération hebdomadaire intéressante pour un individu qui en a les capacités physiques : *« [...] si tu ne niais pas trop, tu peux quand même réussir à te faire une bonne paye » (R2-FA).* De plus, les répondants intéressés à l'emploi dans le secteur forestier ou ayant quitté le secteur forestier n'ont pas identifié la rémunération au rendement comme un obstacle.

Aussi, un employé ajoute que la main-d'œuvre autochtone de Pessamit préfère être employée par le Conseil des Innus de Pessamit ou les entreprises locales, situées dans la communauté, plutôt que par une entreprise externe. Selon celui-ci, cela s'explique par le fait que les gens n'ont pas à payer d'impôts lorsque l'entreprise est située dans la communauté :

*« Un Autochtone, quand il travaille là, il veut tout le temps avoir toute sa paye. Ça, c'est une des affaires. [...] [Un des obstacles à l'emploi,] ça va être l'impôt, qui est déductible » (R2-FA).*



#### 4.2.2.4. Les horaires et la durée du travail

Un quatrième enjeu en lien avec les conditions d'emploi, tel que mentionné par trois participants (N=3), concerne les horaires de certains emplois en forêt comme le débroussaillage. Pour ceux-ci, des horaires de huit jours de travail pour cinq jours de congé (horaire «8-5») ou plus sont difficiles à concilier avec la vie familiale (voir section 4.2.3.) et sont moins propices à la récupération physique. L'horaire de travail favorisé par les employés au sein d'emplois peu qualifiés consisterait en des semaines de travail plus courtes. Celles-ci favorisent la récupération physique et la conciliation entre l'emploi et la vie familiale. À ce sujet, l'horaire privilégié par un employé est l'horaire de quatre jours de travail pour trois jours de congé (appelé ci-après «horaire 4-3») :

*«C'est sûr que c'est du 4-3. On a déjà fait, avec l'autre compagnie, [...] des 8-5. Mais les gars trouvaient déjà ça difficile, des 8-5. Imagine si c'était [...] des 20-12 qu'ils appellent ou bien d'autres affaires de même. Ce serait encore plus difficile. Comme ça, chaque fin de semaine, [ils] sont chez eux, [ils] s'en vont voir leur famille» (R2-FA).*

Toutefois, selon un employé, peu importe l'horaire, il importe de réduire le temps supplémentaire en ce qui a trait aux emplois en forêt :

*«[...] [Il y a] du surtemps aussi, beaucoup de surtemps. Je ne te mens pas, je fais 10 heures [consécutives] des fois, 11 heures [consécutives] d'autres fois, puis je suis seulement payé à faire 8 heures par jour. Je trouve ça plate. À l'usine, tu es correct : tu sors à telle heure, tu ne fais pas d'over, tu rentres à telle heure pile» (R19-FA).*

#### 4.2.2.5. Les risques de l'emploi

Un cinquième enjeu sous-tendant les conditions d'emploi est le risque associé à l'emploi en forêt. Par définition, les risques sont associés à la manipulation de la machinerie, les conditions physiques requises,

les conditions climatiques et les conditions des terrains (Officiel Prévention, 2009). Trois participants (N=3) ont mentionné les conditions météorologiques, la charge physique et le travail en terrain accidenté comme étant les éléments les plus éprouvants. Un répondant à l'emploi en forêt le formule ainsi : *« Ce n'est pas donné à tout le monde d'être à l'extérieur quand il fait de gros orages [ou qu']il fait super chaud» (R2-FA).*

Selon un autre répondant à l'emploi en forêt, les défis concernent spécifiquement les conditions de l'environnement de travail comme le climat et les insectes : *« [...] [J]e trouve ça difficile par rapport à la température et aux mouches» (R19-FA).*

Selon un autre répondant, celui-ci intéressé à l'emploi dans le secteur forestier, les conditions physiques requises sont éprouvantes et peuvent être une limite à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre sylvicole de Pessamit dans le secteur forestier :

*«[...] ce n'est pas donné à tout le monde de travailler en foresterie. C'est fatigant. [...] Tu marches, tu marches. Rendu au quatrième jour, tu veux juste t'asseoir. [...] C'est demandant physiquement» (R1-II).*

Néanmoins, il importe de rappeler que malgré les risques inhérents à l'emploi en forêt, ce même lieu de travail est associé au fait de se sentir *« dans son élément »* (R12-FA) et pour lequel les répondants à l'emploi en forêt ont un important lien d'attachement qui se manifeste à travers l'Innu Aitun (Conseil des Innus de Pessamit, 2019).

#### 4.2.2.6. La ténacité (l'adoption du rythme du travail)

Les prédispositions individuelles (p. ex., physiques), familiales et les capacités des travailleurs à adopter le rythme du travail<sup>2</sup> apparaissent comme un enjeu important pour quatre employés, employeurs et intervenants (N=4). Comme formulé par un intervenant de Pessamit (R3-EI), la persévérance des travailleurs est importante. Pour favoriser la rétention de la main-d'œuvre sylvicole

2. Le rythme de travail, par définition, peut faire référence aux éléments suivants, sans s'y restreindre : le travail à la chaîne, la cadence automatique d'une machine, les délais à respecter en une journée de travail, la dépendance à une demande à satisfaire immédiatement, la dépendance aux collègues et la surveillance quotidienne (Gollac, 2005).

de Pessamit, les compétences et prédispositions au travail peuvent jouer un rôle primordial. Par opposition, le manque d'opportunités d'emploi peut nuire à la capacité des travailleurs à soutenir le rythme du travail et donc à rester en emploi. Selon ce même intervenant, après une longue période d'inactivité, retrouver le rythme de l'emploi est un défi dont l'ampleur peut être modulée par l'environnement familial :

*« Des fois, aussi, un autre obstacle, c'est la ténacité. Parce que quelqu'un qui a été longtemps sans emplois, c'est... il ne reprend pas l'emploi, le rythme du travail rapidement. Ça dépend des gens. Ça dépend de l'environnement familial. Les gens qui ont des parents qui travaillent [...] c'est plus facile pour eux d'embarquer dans ce lead-là du marché du travail » (R3-EI).*

De plus, les emplois temporaires et à forfait (contrats) (voir section 4.2.2.2) peuvent ajouter à la difficulté de persister selon le rythme du travail. Selon un répondant intéressé à l'emploi dans le secteur forestier, les contrats de travail de moins d'un an découragent les individus à poursuivre les recherches d'emploi :

*« Ce ne sont pas des emplois, ce sont des projets. Ils ne font pas un emploi pour [...] 10 ans; ils font un emploi pour qu'il dure quelques mois. Juste pour que tu atteignes ton assurance-emploi [...]. Mais à part ça, lui quand son chômage finit, il veut continuer à travailler, mais personne ne veut le prendre. Ils leur disent qu'il faut que tu attendes deux ans. Mais [...] en deux ans, tu n'as plus le goût rien. Tu as perdu le goût de travailler » (R1-II).*

Tel que l'exprime un intervenant en parlant d'une autre communauté, l'adoption du rythme de l'emploi peut être facilité par des modèles, c'est-à-dire des membres de la communauté, en emploi, qui en font la démonstration :

*« [Ç]a prenait des modèles. On ne peut pas comparer une communauté à une autre, mais [...] juste le fait d'avoir quelqu'un qui se lève le matin à 7h00, qui s'en va faire son chiffre, puis qui rentre à 17h00, c'était déjà un modèle qui n'était pas répandu dans la communauté » (R20-EI).*

### 4.2.3. La conciliation de la famille et de l'emploi

La conciliation de l'emploi et de la famille interpelle une dimension importante des valeurs des Pessamienuat (Innus de Pessamit). Selon huit répondants (N = 8), cet enjeu est en lien direct avec l'éloignement entre le lieu de l'emploi et la famille comme le souligne un répondant à l'emploi en forêt :

*« On est assez uni pour s'asseoir le soir et parler de famille puis [...] je peux te confirmer à 100 % que oui, ils trouvent ça difficile. Les départs sont durs » (R2-FA).*

Un second employé du secteur forestier ajoute qu'il a changé d'emploi afin d'être plus souvent auprès de sa famille :

*« C'est la famille, c'est pour ça que j'ai changé d'emploi. Pour rester plus proche de ma famille. Parce que ma fille, quand elle était petite, je n'étais pas souvent là. [...] J'étais là l'hiver, mais ça grandit vite des enfants. Tu es content de revenir à la maison le soir pour souper avec ta famille. Si tu travailles le matin, tu peux déjeuner avec ta famille. C'est ça qui m'a fait changer d'emploi; pour revenir à la maison » (R12-AQ).*

Néanmoins, il est à noter que l'horaire de travail de type « 4-3 » pourrait permettre de favoriser la conciliation entre l'emploi et la famille.

Outre l'éloignement, les enjeux familiaux et relationnels sont parfois des obstacles à la rétention d'un emploi ou à la complétion d'une formation. Selon un employé du secteur forestier, ces défis peuvent être la cause de l'absentéisme des employés :

*« [...] [D]ans le domaine forestier, quand il y a un problème familial, tout de suite [les employés concernés] ne viennent pas [au travail] le lendemain. [...] Tu sais, quand tu en as un qui est absent, je me dis: « ah, problème familial. Problème de couple ». [...] Puis c'est très, très, très fréquent. [...] Faut quasiment être psychologue, des fois » (R6-FA).*

#### 4.2.4. Les préjugés et la discrimination

Pour neuf répondants (N=9), les préjugés envers les Premières Nations sont présents dans le secteur forestier. Selon un employé, les préjugés s'expriment encore actuellement à travers des idées préconçues partagées par une majeure partie des travailleurs forestiers non-autochtones :

*«[...] ils ont des préjugés les non-autochtones : ah, les Indiens, ils sont paresseux, ils ne font rien. L'Autochtone il va dire: "arrête de chialer parce que tu nous as volé toute notre histoire". [...] Je sais que certains Québécois n'ont pas ces préjugés-là, mais je sais qu'il y a encore, dans le système, des pensées trop arriérées dans l'industrie forestière» (R7-FA).*

De plus, selon un employé du secteur forestier, l'exemption d'impôts est une source de préjugés envers la main-d'œuvre autochtone au sein des entreprises non-autochtones :

*«Ils vont demander: "combien fais-tu ? Paies-tu de l'impôt ?". Si tu as le malheur de dire: "je ne paie pas d'impôts", tu vas être tassé» (R6-FA).*

Un employé (R19-FA) rapporte que ces préjugés sont «psychologiquement fatigants» et «difficiles mentalement».

Selon les perceptions d'un employé du secteur forestier, les Innus doivent prouver leur capacité à réaliser les tâches de l'emploi afin de dépasser les préjugés et d'être acceptés par les collègues allochtones :

*«Des fois, quand on était au travail à l'extérieur [de la communauté], le monde [employés allochtones] pensait qu'on n'était pas bons, qu'on était tous pareils, comme les autres Innus. Ils nous voyaient comme ça au début, quand on est arrivé [...]. On travaillait avec d'autres Innus, pi moi j'arrive là, au sein de cet environnement-là. Je me fais engager par une grosse compagnie [forestière] puis le monde qui sont là, qui ont déjà travaillé avec des Innus, ils n'ont pas aimé leur expérience, ils ont généralisé [à partir] de ce qu'ils ont vu [en emploi]. Mais moi, s'ils me donnent du papier, un crayon puis des*

*formulaires [...] [je vais] faire la job. Je vais toute la faire, de A à Z, sans aucun problème. [...] Une fois sur le terrain, ça n'a pas été long. Ça a pris deux ou trois jours puis ils ont compris: "OK lui n'est pas ici pour passer toute la journée à ne rien faire, il va être productif, il va faire la job qu'il a à faire"» (R12-AQ).*

Les propos d'un second employé se rapportent à de la discrimination indirecte, c'est-à-dire une forme de discrimination en apparence neutre, mais pouvant entraîner des désavantages pour une catégorie de personnes (Labo Cités, 2015), ici les employés autochtones. Selon ce que celui-ci perçoit, les employeurs accordent à la main-d'œuvre autochtone les parts les plus difficiles de l'emploi. Cela peut amener l'employé à quitter l'entreprise :

*«Il [l'employeur] nous mettait tout le temps sur des jobs plus difficiles que les autres. On était une dizaine de travailleurs autochtones et c'était une compagnie non-autochtone. Puis tout le monde s'apercevait [...] qu'on faisait tout le temps ce qui était plus difficile, tandis que les autres [les employés allochtones] étaient dans le moins difficile. Moi j'ai dit aux gars "moi cette année je m'en vais travailler pour une autre compagnie"» (R2-FA).*

Il est à noter que les préjugés et la discrimination pourraient affecter le recrutement des jeunes. Selon un intervenant, les employeurs du secteur forestier font peu confiance aux jeunes qui ne sont alors pas recrutés à l'emploi. À preuve, l'intervenant précise que quatre jeunes sont embauchés par les entreprises forestières avoisinantes sur un bassin potentiel d'une centaine de jeunes. Selon ce même répondant, la discrimination systémique serait en cause.

#### 4.2.5. L'image de la foresterie

L'image de la foresterie est un enjeu partagé par quatorze participants (N=14). En effet, la plupart des individus interrogés ont dit croire que la foresterie est perçue négativement par une partie de la population de Pessamit. Selon un employé, l'enjeu de l'image de la foresterie s'explique par un partage inadéquat des bénéfices économiques liés aux activités de coupe. Celui-ci ajoute que l'image négative se perpétue aussi parce que la restauration (reboisement) n'a pas été réalisée :



« Avec l'expérience qu'on a eue, il y a eu beaucoup de coupes ici. Puis ça n'a jamais été restauré. Puis [...] celui qui a fait ça, de tout l'argent, je ne sais pas s'il a donné un peu [d'argent] au Conseil [...], mais d'après ce que j'avais entendu dire, il n'a jamais octroyé un peu [d'argent] au Conseil. Ça a vraiment été dans ses poches. Puis depuis ce temps-là [...], la foresterie n'est pas bien vue. [...] À cause que ça n'a pas été restauré. [Ils] ont [seulement] détruit. [...] [Ils] se sont fait de l'argent sur le dos des gens, puis ils n'ont pas redonné [d'argent] à la communauté. Depuis ce temps-là, la foresterie, ici, c'est très mal vu. Moi, j'ai eu de la difficulté au début [...], même en reboisement » (R2-FA).

Pour un employé ayant quitté le secteur forestier, cette situation s'explique par l'impact des opérations forestières sur le mode de vie des Pessamiulnuat (Innus de Pessamit), notamment en lien avec la chasse et le déclin des populations de caribous forestiers :

« Présentement non, je ne pense pas que l'industrie forestière ait une belle image auprès de la population de Pessamit. Je ne pourrais pas te dire « oui » parce qu'on parle souvent de la chasse qu'on nous interdit, de la chasse au caribou par exemple. Nous on ne chasse pas le caribou, mais j'entends souvent dire on devrait le chasser. De toute façon c'est [l'industrie forestière] qui va le tuer [...] » (R16-AQ).

Pour un autre employé ayant quitté le secteur forestier, la perception négative du secteur forestier s'explique par ses répercussions environnementales. Selon celui-ci, le travail réalisé par les abatteuses multifonctionnelles a des répercussions sur le sol forestier plus grandes que les débardeurs à câble (de type *Timberjack*) et les scies mécaniques auparavant utilisées :

« Quand je virais avec mon *Timberjack*, je virais dans la même trail tout le temps. Ça brisait moins, un *Timberjack*. C'est mieux qu'une abatteuse. [...] Ça [l'abatteuse multifonctionnelle] brise [le sol] deux fois plus. [...] Mais avec une scie puis une machine [débardeur], tu es correct. Tu as seulement une machine pi eux autres c'est : une abatteuse, des transporteurs, la vanne puis les huiles [à moteur]. Tandis que [...] nous on avait juste ça

[scie mécanique et débardeur] puis on en a fait beaucoup du bois. On a rushé des fois, mais on a bien aimé ça » (R13-AQ).

Un répondant intéressé à l'emploi dans le secteur forestier ajoute que la machinerie lourde aujourd'hui utilisée endommage les jeunes arbres :

« [...] Les abatteuses multifonctionnelles, je n'aime pas ça. [...] Ça casse des petits arbres de même. Ça pousse plus, ça brise le terrain en plus » (R22-II).

Pour les répondants à l'emploi au moment des entrevues, cette perception négative émerge aussi d'un manque d'information concernant les activités du secteur forestier sur le territoire, ainsi que d'un manque de canaux de communication directs entre ces acteurs. Selon un employé ayant quitté le secteur forestier, les membres de la communauté comblent cette lacune en se renseignant sur le Web où les informations peuvent faire mauvaise presse pour le secteur :

« Il y en a qui ne vont pas sur le territoire, mais qui sont informés par Internet, Facebook. Et ils vont avoir une mauvaise image de l'industrie. C'est ce que j'ai remarqué » (R16-AQ).

Néanmoins, selon un individu ayant auparavant été employé par une entreprise forestière, il importe de revoir l'image du secteur forestier dans l'imaginaire collectif. Selon celui-ci, revoir l'image accolée à la foresterie permettrait de voir plus justement les répercussions de l'aménagement forestier :

« Je pense que ce serait [important] de donner à la foresterie une meilleure image, une image plus vraie, parce que j'imagine que le monde doit se dire que c'est épouvantable, qu'ils coupent, puis coupent [...]. Je pense que c'est ça [la piste de solution] : une image plus réelle de la foresterie et faire de la publicité pour ça. Je pense que c'est ça » (R18-II).



À ce propos, un employé du secteur forestier suggère d'inviter les membres de la communauté à observer le travail réalisé en forêt. Il suggère qu'ainsi, les individus pourraient mieux comprendre les impacts réels de la foresterie :

*« [...] [Il y] a un gars qui m'avait accusé de déforestation. C'est complètement fou. J'aurais dû l'inviter à venir avec moi [...] parce que ça pousse, le bois, après. Ça repousse [...] ça repousse le bois. Il s'agit de bien le gérer. Mais les gens semblent ne pas comprendre ça ou être mal informés » (R19-FA).*

Il est à noter que, selon deux intervenants, l'image négative de la foresterie provient aussi de la mise en parallèle des valeurs fondamentales et intrinsèques innues de l'Innu Aitun (voir ce rapport p.9-10) et du modèle forestier industriel en place.

Le tableau qui suit (Tableau 2) expose les motivations et enjeux à l'emploi de la main-d'œuvre forestière de Pessamit. Une première colonne présente les motivations ou enjeux tandis qu'une seconde en présente le descriptif.

**Tableau 2.** Motivations et enjeux à l'emploi de la main-d'œuvre forestière de Pessamit

Motivations et enjeux à l'emploi	
Motivation	Descriptif
Historique familial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auparavant: emplois de bûcheron</li> <li>• Actuellement: éducation par la forêt aux jeunes</li> </ul>
Lien au territoire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le sentiment d'appartenance</li> </ul>
Sentiment de liberté et d'indépendance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le sentiment de liberté lié à l'environnement de travail (la forêt)</li> <li>• Le sentiment d'indépendance: tâches réalisées individuellement, au rythme de chacun</li> </ul>
Nécessité financière	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les emplois qualifiés: revenu stable, sécurité d'emploi et taux de placement</li> <li>• Les emplois non-qualifiés: source revenue</li> </ul>
Enjeu	Descriptif
Transformation des emplois (mécanisation)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation de la qualification nécessaire</li> <li>• Rythme de travail continu</li> </ul>
Conditions d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déplacements</li> <li>• Saisonnalité</li> <li>• Modes de rémunération</li> <li>• Horaires et durée</li> <li>• Risques de l'emploi</li> <li>• Ténacité</li> </ul>
Conciliation famille-emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Éloignement emploi-famille</li> <li>• Enjeux relationnels</li> </ul>
Préjugés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idées préconçues</li> <li>• Discrimination</li> </ul>
Image de la foresterie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partage inadéquat des bénéfices économiques</li> <li>• Absence de reboisement</li> <li>• Répercussions sur le mode de vie</li> <li>• Répercussions sur l'environnement</li> </ul>

## 5. Discussion

La Première Nation des Innus de Pessamit participe activement au développement de l'emploi de sa communauté. De plus, la main-d'œuvre de Pessamit est jeune et en plein essor : les 15 à 34 ans représentent près de la moitié de celle-ci (CDRHPNQ, 2015; Conseil des Innus de Pessamit, 2018a). Enfin, avec un taux de chômage de près de 25 % (CCPNIMT, 2019), la Première Nation des Innus de Pessamit présente le besoin de créer de nouveaux emplois. En résultats, quatre (4) motivations à l'emploi coexistent en ce qui a trait aux emplois dans le secteur forestier : l'historique familial, le lien au territoire, le sentiment de liberté et d'indépendance et la nécessité financière. En parallèle, cinq (5) enjeux principaux réduisent l'attraction et la rétention du bassin de main-d'œuvre de la communauté de Pessamit : la transformation des emplois, les conditions d'emploi, la conciliation famille-emploi, les préjugés et l'image de la foresterie.

### 5.1. Pistes de discussion

Il est intéressant de constater l'existence de liens entre certaines motivations et enjeux. Les enjeux de la conciliation famille-emploi et des conditions d'emploi (notamment le sous-enjeu de la saisonnalité de l'emploi et les horaires) trouvent écho au sein de la motivation qu'est l'historique familial, ainsi que plus largement, la famille comme valeur importante. En plaçant la famille au centre de ses pistes d'action, l'employeur pourrait être en mesure d'amoinrir les enjeux ci-dessus.

Aussi, les modes de rémunération comme sous-enjeu aux conditions d'emploi concernent directement la motivation ayant trait à la nécessité financière. En améliorant les conditions financières, il est possible de penser que cette piste d'action renforcera directement la motivation qu'est la nécessité financière.

Enfin, l'enjeu de la transformation des emplois (mécanisation) trouve écho dans les motivations que sont le lien au territoire, ainsi que le sentiment de liberté et d'indépendance. À titre de piste d'action, il pourrait être pertinent pour la main-d'œuvre autochtone intéressée à l'emploi de s'informer sur les emplois d'abatteur manuel et d'ouvrier sylvicole qui sont peu mécanisés.

### 5.2. Poursuite de la recherche

Le présent portrait de la main-d'œuvre (motivations et enjeux) de Pessamit étant obtenu, il est possible pour le comité de travail de Pessamit de cibler les pistes d'actions et de solutions à mettre en place afin que les membres de la communauté saisissent les opportunités d'emplois dans le secteur forestier. Par ces pistes d'actions et de solutions, le comité de travail de Pessamit pourrait réduire les enjeux et amplifier les facteurs de motivation relevés. Ces pratiques pourraient à leur tour favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre forestière de Pessamit et ainsi participer à l'amélioration de la situation socioéconomique de la communauté.

# Bibliographie

- Affaires autochtones et du Nord Canada. (2010). *Entente de Principe d'ordre général entre les Premières nations de Mamuitun et de Nutashkuan et le Gouvernement du Québec et le Gouvernement du Canada*. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100031951/1539797054964>
- Asselin, H., & Basile, S. (2012). Éthique de la recherche avec les peuples autochtones: Qu'en pensent les principaux intéressés? *Éthique Publique*, 14(1), 1-10. <https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.959>
- Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador. (2014). *Protocole de recherche des Premières Nations au Québec et au Labrador* (2e éd.). [http://cssspnql.com/docs/default-source/centre-de-documentation/protocole\\_recherche\\_fr\\_web.pdf?sfvrsn=2](http://cssspnql.com/docs/default-source/centre-de-documentation/protocole_recherche_fr_web.pdf?sfvrsn=2)
- Beaudoin, J.-M., Lebel, L., & Bouthillier, L. (2009). Aboriginal forestry entrepreneurship: A case study in Mashteuiatsh Innu Nation. *Forestry Chronicle*, 85(5), 783-788. <https://doi.org/10.5558/tfc85783-5>
- Bellefleur, P. (2019). *E nutshemiu itenitakuat: un concept clé à l'aménagement intégré des forêts pour le Nitassinan de la communauté innue de Pessamit*. Université Laval.
- Blais, M., & Martineau, S. (2006). L'analyse inductive générale: description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes. *Recherches qualitatives*, 26(2), 1-18.
- Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits sur le marché du travail. (2019). *Le marché du travail des Premières Nations et des Inuits au Québec: Situation récente et tendances*.
- Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec. (2020a). *À propos*. <https://www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/apropos>
- Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec. (2020b). *Rapport Annuel 2019-2020*.
- Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, & Commissions locales des Premières Nations. (2015). *Profil de la main-d'oeuvre de Pessamit*.
- Conseil des Innus de Pessamit. (2018a). *À propos: Origine et signification*. <https://pessamit.org/a-propos/>
- Conseil des Innus de Pessamit. (2018b). *Territoire et ressources*. <https://pessamit.org/territoire-et-ressources/>
- Conseil des Innus de Pessamit. (2019). *Projet de déclaration des membres de la Première Nation des Innus de Pessamit*.
- Croussette, S. (2008). *Le développement économique de la communauté innue de Pessamit*. Université du Québec à Montréal.
- Forêt Compétences. (2017). *Diagnostic sectoriel de main-d'oeuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2015-2016*. Bibliothèque et Archives nationales du Québec. [http://www.csmoaf.com/dynamiques/documents/PDF/etudes\\_CSMOAF/Diagnostic\\_sectoriel\\_Rapport\\_complet\\_FINAL.pdf](http://www.csmoaf.com/dynamiques/documents/PDF/etudes_CSMOAF/Diagnostic_sectoriel_Rapport_complet_FINAL.pdf)
- Gauthier, B. (2009). *Recherche sociale* (5e éd.). Presses de l'Université du Québec.
- Gollac, M. (2005). L'intensité du travail. Formes et effets. *Revue économique*, 56(2), 195-216. <https://doi.org/10.3917/reco.562.0195>
- Hamel, J. (1997). *Étude de cas et sciences sociales* (L'Harmattan (éd.)). Les Classiques des sciences sociales.
- Labo Cités. (2015). Quelques définitions pour comprendre. *Les Cahiers du Développement Social Urbain*, 61(1), 8. <https://doi.org/10.3917/cdsu.061.0008>
- Landes Forestières Uapats. (2017). *À propos*. <https://www.uapats.com/apropos>
- Loxton, E., Schirmer, J., & Kanowski, P. (2012). Employment of Indigenous Australians in the forestry sector: a case study from northern Queensland. *Australian Forestry*, 75(2), 73-81. <https://doi.org/10.1080/00049158.2012.10676388>
- Mercure, D. (1996). *Le travail déraciné: l'impartition flexible dans la dynamique sociale des entreprises forestières au Québec*. Boréal.
- Ministère des Forêts de la Faune et des Parcs. (2018). *Les produits forestiers, une richesse à cultiver: Stratégie de développement de l'industrie québécoise des produits forestiers 2018-2023* (Gouvernement du Québec (éd.)). Bibliothèque et Archives nationales du Québec.
- Loi sur les Indiens*, 74 (1985) (testimony of Ministre de la Justice du Canada).
- Officiel Prévention. (2009). *La prévention des risques des travaux forestiers*. <https://www.officiel-prevention.com/dossier/formation/fiches-metier/la-prevention-des-risques-des-travaux-forestiers>
- Proulx, C., Beaudoin, J.-M., Nadeau, S., Bouthillier, L., Lebel, L., & Wyatt, S. (2016). *Les entreprises forestières autochtones du Québec*.
- Proulx, G., Beaudoin, J.-M., Asselin, H., Bouthillier, L., Théberge, D., & Theberge, D. (2020). Untapped potential? Attitudes and behaviours of forestry employers toward the Indigenous workforce in Quebec, Canada. *Canadian Journal of Forest Research*, 50(4), 413-421. <https://doi.org/10.1139/cjfr-2019-0230>
- Savoie-Zajc, L. (2007). Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide? *RECHERCHES QUALITATIVES, Hors Série*(5), 99-111. <http://www.recherche-qualitative.qc.ca/Revue.html>
- Théberge, D., Picard, M.-A., Leguerrier, J., Beaudoin, J.-M., & Grenon, F. (2019). *Démarche de co-création de connaissances avec les communautés autochtones. Approche de base: éthique de la recherche*.