



Complexe de la *Romaine*

Phase construction

Étude de suivi environnemental

Enquête auprès des travailleurs innus 2017



Mai 2018

Complexe de la **Romaine**

Phase construction

Étude de suivi environnemental

Enquête auprès des travailleurs innus 2017

Étude réalisée par AECOM pour Hydro-Québec Innovation, équipement et services partagés

Mai 2018

AECOM
4700, boulevard Wilfrid-Hamel
Québec (Québec) G1P 2J9
Tél. : 418 871-2444
www.aecom.com

Sommaire

Auteurs(s) : AECOM. 2018. Complexe de la Romaine. *Étude de suivi environnemental. Enquête auprès des travailleurs innus 2017*. Rapport présenté à Hydro-Québec Innovation, équipement et services partagés. 75 p. et annexes.

Résumé :

Cette étude a comme objectif général d'obtenir les informations nécessaires au suivi de la participation et de l'intégration des travailleurs innus au chantier de la Romaine. Les objectifs spécifiques sont de préciser les conséquences sociales et économiques de leur participation au chantier, ainsi que l'efficacité des mesures concernant leur intégration et leur maintien en emploi. De plus, dans la continuité des travaux du Comité d'intégration et de maintien en emploi des travailleurs innus, elle vise à mieux cerner les facteurs qui influencent l'intégration et le maintien en emploi.

Les données recueillies dans le cadre de cette étude ont été obtenues au moyen d'une enquête par questionnaire auprès de travailleurs innus de Mamit (Ekuanitshit, Nutashkuan, Unamen-shipu et Pakua-shipi) actifs au chantier de la Romaine et résidant au campement du Mista (km 118) et d'entrevues semi-dirigées auprès d'intervenants qui travaillent au chantier de la Romaine. Au total, 39 travailleurs innus de Mamit y ont participé. Les intervenants qui ont participé aux entrevues semi-dirigées sont la conseillère à l'emploi innu, la psychologue ainsi que la directrice générale et le directeur des achats de SEIE-Sodexo. L'enquête s'est déroulée au campement du Mista du 27 septembre au 2 octobre 2017. Elle a été réalisée par une équipe de deux employés d'AECOM, dont une Innue de Nutashkuan.

Les participants à l'enquête comptent plus d'hommes (56 %) que de femmes (44 %) et près du quart (23 %) des répondants ont 30 ans et moins. La majorité des travailleurs innus n'ont pas des enfants à charge (59 %) et sont mariés ou vivent en couple (56 %). Les deux tiers (67 %) n'ont pas de diplôme et plus du tiers (38 %) n'avaient jamais travaillé à l'extérieur de leur communauté avant leur participation au chantier de la Romaine. Au chantier, les trois quarts (74 %) des répondants occupent un emploi non spécialisé dans le domaine de la restauration et de la conciergerie.

Une très forte majorité (90 %) de travailleurs innus ont une opinion positive de l'expérience de travail au chantier, et ils sont aussi très nombreux (92 %) à vouloir poursuivre leur expérience ou à revenir y travailler. La grande majorité (82 %) des travailleurs innus de Mamit sont satisfaits des conditions de vie au campement. Ceux qui suggèrent des améliorations souhaitent principalement l'amélioration de la qualité et de la variété de la nourriture.

Les répondants qui ont rencontré des difficultés (38%) ont plus souvent identifié les relations avec les collègues et les autres travailleurs (3 mentions), les cas d'intimidation et de discrimination (3 mentions), les problèmes familiaux (3 mentions), les problèmes de consommation d'alcool (2 mentions) et les difficultés associées à l'exécution de certaines tâches (2 mentions).

Entre 2015 et 2017, Hydro-Québec a procédé à un renforcement de la campagne *Discrimination et Harcèlement Tolérance Zéro* et a développé une session d'accueil spécifique pour les travailleurs innus. De plus, les principales mesures mises en place avant 2015 se sont poursuivies pendant cette période : le soutien d'intervenants oeuvrant au campement, la présence d'un Shaputuan, la tenue d'activités de loisirs et culturelles, des moyens d'information et de communication et un comité sur les conditions de vie des Autochtones. Les résultats de l'étude indiquent qu'une forte proportion de travailleurs innus de Mamit savent qu'une conseillère à l'emploi innu (59 %), un coordonnateur aux activités innues (46 %) et une psychologue (92 %) œuvrent au campement. Ils sont aussi 46 % à participer aux activités organisées au

Shaputuan et 69 % à utiliser Internet pour communiquer avec la famille proche lorsqu'ils sont au campement.

Dans l'ensemble, les travailleurs innus qui ont participé à l'étude évaluent positivement leur expérience, que ce soit en regard des conditions de travail ou de vie au chantier, ou des effets de leur participation sur leur qualité de vie. Certains rencontrent des difficultés d'intégration et de maintien en emploi, dont le manque d'expérience en emploi et de qualification des travailleurs innus, les difficultés familiales liées à l'éloignement et les problèmes de consommation abusive d'alcool et de drogue, mais la grande majorité d'entre eux estiment que leur expérience de travail au chantier est positive.

Les résultats de l'enquête indiquent que les problèmes associés à l'intimidation, à la discrimination et au racisme sont en baisse depuis l'enquête de 2015. En 2017, les répondants ont aussi mentionné plus d'aspects positifs et moins d'aspects négatifs de leur participation au chantier par rapport à 2015. Enfin, des travailleurs innus commencent à s'interroger sur leur avenir en constatant le ralentissement des travaux et en anticipant la fin prochaine du chantier prévue en 2020.

Mots clés : Travailleurs innus – Mamit – Main-d'œuvre autochtone – Complexe de la Romaine – Chantier de la Romaine – Mesures d'intégration et de maintien en emploi.

Version et date : finale, mai 2018.

Collaborateurs

Hydro-Québec Équipement

Pierre Vaillancourt

Chargé de projet en environnement

Jean-René Proulx

Conseiller en environnement

AECOM

Guylaine Lavallée

Directrice de projet

Martin Côté

Chargé de projet, entrevues auprès des travailleurs innus et des intervenants, analyse et rédaction

Liliane Malec

Entrevues auprès des travailleurs innus

Caroline Richard

Cartographie

Michèle Gagnon

Édition du rapport

Table des matières

1	INTRODUCTION.....	1
1.1	Description sommaire du projet du complexe de la Romaine	1
1.2	Processus d'évaluation environnementale	1
1.3	Engagements et obligations	2
1.4	Revue des études antérieures	2
1.5	Objectifs et population à l'étude.....	3
1.6	Contenu du rapport	3
2	MÉTHODE.....	7
2.1	Instruments d'enquête.....	7
2.2	Déroulement de l'enquête.....	8
2.3	Saisie et traitement.....	9
2.4	Population de travailleurs innus et échantillon	9
3	RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS INNUS	11
3.1	Profil des répondants	12
3.2	Occupations antérieures des travailleurs innus	17
3.3	Occupation actuelle des travailleurs innus.....	20
3.4	Vie au chantier et au campement.....	38
3.5	Projets des travailleurs innus	58
4	MESURES DE BONIFICATION, INTÉGRATION ET MAINTIEN EN EMPLOI DES TRAVAILLEURS INNUS.....	61
4.1	Mesures de bonification.....	61
4.1.1	Conseillère à l'emploi innu	62
4.1.2	Psychologue.....	64
4.1.3	Coordonnateur aux activités innues	65
4.1.4	Autres mesures.....	65
4.2	Incidences des mesures de bonification sur l'intégration et le maintien en emploi des Innus de Mamit.....	66
4.2.1	Recrutement et placement des travailleurs innus dans le domaine de la construction	66
4.2.2	Maintien de bonnes conditions de vie et de travail	67
4.2.3	Soutien des travailleurs innus qui ont des situations de vie difficiles	68
5	CONCLUSION	71
6	RÉFÉRENCES.....	75
	ANNEXE A : Questionnaire d'enquête auprès des travailleurs innus	
	ANNEXE B : Guides d'entrevue avec la psychologue, la conseillère à l'emploi innu et les intervenants de SEIE-Sodexo	

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Nombre de travailleurs innus actifs, présents au campement du Mista et ayant participé à l'enquête, selon la communauté d'appartenance	10
Tableau 2	Nombre d'enfants à charge des travailleurs innus (Q45)	15
Tableau 3	Niveau d'étude le plus élevé (Q48).....	16
Tableau 4	Formations suivies par les répondants (Q3)	18
Tableau 5	Occupation des répondants avant de travailler au chantier de la Romaine (Q4)	19
Tableau 6	Employeur et emploi actuels des travailleurs innus (Q7).....	21
Tableau 7	Types de certificats de compétence de la CCQ détenus par les répondants (Q9)	24
Tableau 8	Principales raisons de la cessation d'emploi au chantier de la Romaine (Q13)	27
Tableau 9	Sources d'information des répondants sur les conditions de travail et de vie au chantier de la Romaine (Q14).....	28
Tableau 10	Raison de l'accord exprimé par le conjoint ou les parents concernant la participation du travailleur au chantier de la Romaine (Q15)	29
Tableau 11	Raison du désaccord exprimé par le conjoint ou les parents concernant la participation du travailleur au chantier de la Romaine (Q16)	30
Tableau 12	Difficultés rencontrées par les travailleurs innus (Q17).....	32
Tableau 13	Raisons qui expliquent pourquoi les Innus réussissent à conserver leur emploi au chantier de la Romaine (Q18).....	33
Tableau 14	Commentaires positifs reçus par le répondant ou par des membres de sa famille concernant sa participation au chantier de la Romaine (Q19)	34
Tableau 15	Commentaires négatifs reçus par le répondant ou par des membres de sa famille concernant sa participation au chantier de la Romaine (Q20)	35
Tableau 16	Aspects positifs et négatifs exprimés par les travailleurs innus sur leur expérience de travail au chantier de la Romaine (Q21)	36
Tableau 17	Suggestions des travailleurs innus pour l'amélioration des conditions de vie au campement (Q22)	38
Tableau 18	Moyens utilisés pour communiquer avec la famille proche (Q25)	41
Tableau 19	Évaluation des conditions et des relations de travail (Q25)	42
Tableau 20	Aspects positifs et négatifs de l'évaluation des horaires de travail (Q25).....	42
Tableau 21	Aspects positifs et négatifs de l'évaluation de la charge de travail (Q25)	43
Tableau 22	Aspects positifs et négatifs de l'évaluation du temps de repos et de loisir (Q25)	43
Tableau 23	Aspects positifs et négatifs de l'évaluation des relations avec les collègues de travail (Q25)	44
Tableau 24	Aspects positifs et négatifs de l'évaluation des relations avec le supérieur immédiat (Q25)	45
Tableau 25	Aspects positifs et négatifs de l'évaluation des relations avec les autres travailleurs (Q25)	46

Tableau 26	Aspects positifs et négatifs sur les relations entre les Innus et les non-autochtones au chantier de la Romaine (Q26)	47
Tableau 27	Mentions et réactions, fréquences et conclusions aux cas d'intimidation, de discrimination ou de racisme de la part d'un non-autochtone au chantier de la Romaine (Q27).....	49
Tableau 28	Mentions et réactions, fréquences et conclusions aux cas d'intimidation ou de discrimination de la part d'un autre Innu au chantier de la Romaine (Q28).....	50
Tableau 29	Participation aux activités organisées au Shaputuan et raisons de ne pas participer (Q32).....	53
Tableau 30	Évaluation par les travailleurs innus des effets de leur participation au chantier de la Romaine sur différents aspects de leur vie (Q33)	53
Tableau 31	Achats ou dépenses faits ou que prévoient faire les répondants avec le revenu gagné au chantier de la Romaine (Q36).....	55
Tableau 32	Changements de la pratique d'Innu Aitun en raison de la participation au chantier de la Romaine (Q35).....	56
Tableau 33	Facteurs évoqués par les travailleurs innus pour poursuivre leur participation au chantier de la Romaine (Q37)	58
Tableau 34	Commentaires des répondants (Q47).....	60
Tableau 35	Mesures d'intégration et de maintien en emploi des travailleurs innus prévues et mises en œuvre par Hydro-Québec depuis 2009	62

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Sexe des répondants (Q39)	12
Figure 2	Âge des répondants (Q40)	13
Figure 3	Résidence actuelle des répondants (Q41)	13
Figure 4	Statut matrimonial des travailleurs innus avec et sans enfants à charge (Q42 et Q45)	14
Figure 5	Présence du conjoint au chantier depuis le début des travaux (Q43 et Q44).....	15
Figure 6	Expérience en emploi (Q1 et Q2)	17
Figure 7	Répondants qui ont suivi une formation en lien avec l'emploi occupé au chantier de la Romaine avant leur embauche (Q3).....	18
Figure 8	Participation antérieure à d'autres projets d'Hydro-Québec (Q5)	19
Figure 9	Nombre de mois travaillés au chantier de la Romaine depuis le début des travaux en mai 2009 (Q6)	20
Figure 10	Nombre d'années d'expérience dans le domaine d'emploi avant le premier emploi au chantier de la Romaine (Q8)	23
Figure 11	Possession d'un certificat de compétence de la CCQ (Q9)	24
Figure 12	Préférence des travailleurs innus sur le type d'emploi occupé (Q10).....	25
Figure 13	Moyens utilisés par les répondants pour obtenir leur premier emploi au chantier de la Romaine (Q11).....	26
Figure 14	Principales raisons des répondants pour aller travailler au chantier de la Romaine (Q12)	26

Figure 15	Travailleurs qui ont cessé d’occuper un emploi au chantier pour ensuite y revenir (Q13).....	27
Figure 16	Informé préalablement des conditions de travail et de vie au chantier de la Romaine (Q14).....	28
Figure 17	Accord du conjoint ou des parents pour travailler au chantier de la Romaine (Q15).....	29
Figure 18	Désaccord du conjoint ou des parents pour travailler au chantier de la Romaine (Q16).....	30
Figure 19	Travailleurs innus qui ont rencontré des difficultés au travail (Q17).....	31
Figure 20	Commentaires positifs reçus par le répondant ou par des membres de sa famille concernant sa participation au chantier de la Romaine (Q19).....	34
Figure 21	Commentaires négatifs reçus par le répondant ou par des membres de sa famille concernant sa participation au chantier de la Romaine (Q20).....	35
Figure 22	Évaluation globale des travailleurs innus de leur expérience de travail au chantier de la Romaine (Q21).....	36
Figure 23	Évaluation des conditions de vie au campement (Q22).....	38
Figure 24	Principale langue utilisée au travail (Q24).....	39
Figure 25	Principale langue utilisée pendant les temps libres au campement (Q24).....	40
Figure 26	Fréquence de communication avec la famille proche (conjoint, enfants, parents) (Q25).....	41
Figure 27	Évaluation des relations entre les Innus et les non-autochtones (Q26).....	46
Figure 28	Travailleurs innus ayant vécu de l’intimidation, de la discrimination ou du racisme de la part d’un non-autochtone au chantier de la Romaine (Q27).....	48
Figure 29	Travailleurs innus ayant vécu de l’intimidation ou de la discrimination de la part d’un autre Innu au chantier de la Romaine (Q29).....	50
Figure 30	Connaissance des travailleurs innus de la disponibilité d’une conseillère à l’emploi innu, d’une psychologue et d’un coordonnateur aux activités innues aux campements des Murailles et du Mista (Q29, Q30 et Q31).....	51
Figure 31	Participation aux activités organisées au Shaputuan (Q32).....	52
Figure 32	Changement de la pratique d’Innu Aitun en raison de la participation au chantier de la Romaine (Q35).....	56
Figure 33	Satisfaction globale de la vie exprimée par les travailleurs innus (Q36).....	57
Figure 34	Volonté des travailleurs innus de poursuivre leur participation au chantier de la Romaine après leur emploi actuel (Q37).....	58
Figure 35	Perception du répondant que son expérience de travail au chantier de la Romaine lui a aidé ou l’aidera à trouver un nouvel emploi (Q38).....	59

LISTE DES PHOTOS

Photo 1	Assistante innue de Nutashkuan au campement du Mista.....	8
Photo 2	Travailleurs innus en conciergerie participant à une rencontre de santé-sécurité.....	22
Photo 3	Travailleuses innues à l’emploi de SEIE – Entretien du campement.....	22
Photo 4	Opérateur innu d’équipement lourd à l’emploi de SEIE – Entretien du campement.....	25

Photo 5	Vue du campement du Mista à partir d'un sentier pédestre aménagé pour les travailleurs	39
Photo 6	Shaputuan au campement du Mista	44
Photo 7	Travailleurs innus et non-autochtones oeuvrant ensemble au chantier.....	45

LISTE DES CARTES

Carte 1	Communautés innues de Mamit	5
---------	-----------------------------------	---

1 Introduction

1.1 Description sommaire du projet du complexe de la Romaine

Hydro-Québec Production a entrepris la construction d'un complexe hydroélectrique de 1 550 MW sur la rivière Romaine, au nord de la municipalité de Havre-Saint-Pierre, sur la Côte-Nord. Ce complexe sera composé de quatre aménagements hydroélectriques dont la production énergétique moyenne annuelle s'élèvera à 8,0 TWh. La réalisation du projet a débuté en 2009 et se poursuivra jusqu'en 2020.

Chacun des aménagements comprendra un barrage en enrochement, une centrale munie de deux groupes turbines-alternateurs, un évacuateur de crues et une dérivation provisoire permettant de réaliser les travaux à sec. La superficie totale des quatre réservoirs projetés est de 279 km².

L'aménagement de la Romaine-4, situé à la tête du complexe (PK 191,9 de la rivière Romaine), sera mis en service en 2020. Il sera doté d'une centrale de 245 MW. L'aménagement de la Romaine-3 est établi au PK 158,4 de la rivière. La centrale offre une puissance installée de 395 MW et a été mise en service en 2017. Plus en aval, à la hauteur du PK 90,3, se trouve l'aménagement de la Romaine-2 qui a été mis en service en 2014 et produit 640 MW. Enfin, au PK 52,5, l'aménagement de la Romaine-1, qui a une puissance de 270 MW, est exploité depuis 2016.

Le projet consiste également à construire la route de la Romaine, qui relie la route 138 aux quatre aménagements projetés, couvrant une distance totale de quelque 150 km. Deux campements principaux de travailleurs ont été construits : celui des Murailles au kilomètre 35,7 de la route de la Romaine et celui du Mista au kilomètre 118. Seul celui du Mista est encore en activité.

Il est prévu que la production du complexe de la Romaine soit intégrée au réseau de transport d'Hydro-Québec TransÉnergie par environ 500 km de lignes de transport conçues à 315 kV et à 735 kV, mais toutes exploitées à 315 kV.

1.2 Processus d'évaluation environnementale

Le projet du complexe de la Romaine a fait l'objet d'une importante étude d'impact sur l'environnement. L'analyse des impacts a permis d'élaborer des mesures d'atténuation et de compensation qui réduiront les impacts environnementaux.

L'évaluation du projet impliquait les autorités fédérale et provinciale en vue de répondre aux exigences de la *Loi sur la qualité de l'environnement* et de la *Loi canadienne sur l'évaluation environnementale*.

Les autorisations gouvernementales ont été délivrées par le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs (MDDEP) (décret n° 530-2009) le 6 mai 2009 et par Pêches et Océans Canada (autorisation n° 2009-12) le 11 mai 2009.

1.3 Engagements et obligations

Dans son étude d'impact (Hydro-Québec, 2007, p. 47-23) ainsi que dans son programme de suivi environnemental déposé au MDDEP, Hydro-Québec s'est engagée à réaliser une enquête auprès des travailleurs innus au sujet de leur intégration au chantier, de leur expérience de travail, des incidences sociales de leur participation au projet et, si c'est le cas, de leur retour dans leurs communautés.

Les ententes sur les avantages et les répercussions (ERA) convenues avec les communautés innues de Mamit précisent que les comités techniques et environnementaux (CTER) constituent un forum de discussion et de collaboration pour la poursuite des études environnementales et pour le suivi environnemental du complexe. Ainsi, les protocoles des études du milieu innu et les rapports de ces études sont soumis aux CTER pour discussions.

1.4 Revue des études antérieures

Dans le cadre de l'étude d'impact, une étude du milieu socio-économique innu a été réalisée en 2007 par Alliance Environnement inc. (Hydro-Québec, 2007). Cette étude ainsi que les consultations avec le milieu ont permis d'établir que la participation des travailleurs innus au chantier soulevait des préoccupations liées à l'intégration des travailleurs et aux incidences socio-économiques de leur participation.

Les incidences sociales sur les travailleurs innus prévues à l'étude d'impact pour la phase construction sont :

- amélioration des conditions de vie des travailleurs et de leurs familles;
- augmentation du taux de diplomation;
- occasion de rapprochement avec les communautés non autochtones.

Hydro-Québec a mis en place différentes mesures pour favoriser l'intégration des travailleurs innus. Les mesures prévues à l'étude d'impact pour la phase construction et celles mises en œuvre par Hydro-Québec entre 2009 et 2017 sont présentées ci-dessous :

- embauche d'un conseiller en emploi innu pour l'ensemble des communautés innues concernées;
- embauche d'un coordonnateur aux activités innues¹;
- embauche d'un intervenant social et d'un psychologue;
- organisation d'ateliers d'information et de préparation à l'emploi;

¹ La mesure de bonification originale - l'embauche d'un assistant au conseiller à l'emploi innu - a été modifiée pour permettre l'embauche d'un coordonnateur aux activités innues, notamment responsable des activités au Shaputuan.

- création d'un comité de suivi de l'intégration et de maintien en emploi des travailleurs innus;
- création d'un comité de conditions de vie pour les travailleurs innus;
- sensibilisation des entrepreneurs qui participent aux travaux à l'importance de favoriser la participation de la main-d'œuvre innue au chantier;
- soutien aux actions visant à créer, aux campements de travailleurs et aux chantiers, un environnement de travail et un cadre de vie qui encouragent et valorisent la participation des Innus au projet;
- soutien aux activités visant à favoriser le rapprochement des travailleurs innus et non autochtones;
- construction d'un Shaputuan aux campements des Murailles et du Mista;
- au besoin, tenir des ateliers thématiques sur les problématiques touchant les travailleurs innus.

Depuis 2010, quatre études de suivi des travailleurs en phase construction ont été réalisées (AECOM 2011, 2012, 2014, 2016). Ces études consistaient à effectuer un sondage auprès des travailleurs innus présents au chantier et des entrevues auprès d'intervenants au chantier dans le but de préciser les conséquences socio-économiques de la participation des travailleurs innus au projet et l'efficacité des mesures prises pour favoriser leur intégration. La présente étude s'inscrit dans la foulée des études antérieures.

1.5 Objectifs et population à l'étude

Cette étude de suivi consiste à effectuer une enquête auprès de travailleurs innus de Mamit présents au chantier au sujet de leur expérience de travail et des incidences sociales de leur participation au projet. Elle vise à mieux cerner les facteurs qui influencent leur intégration et leur maintien en emploi.

Les objectifs spécifiques de la présente étude sont de préciser :

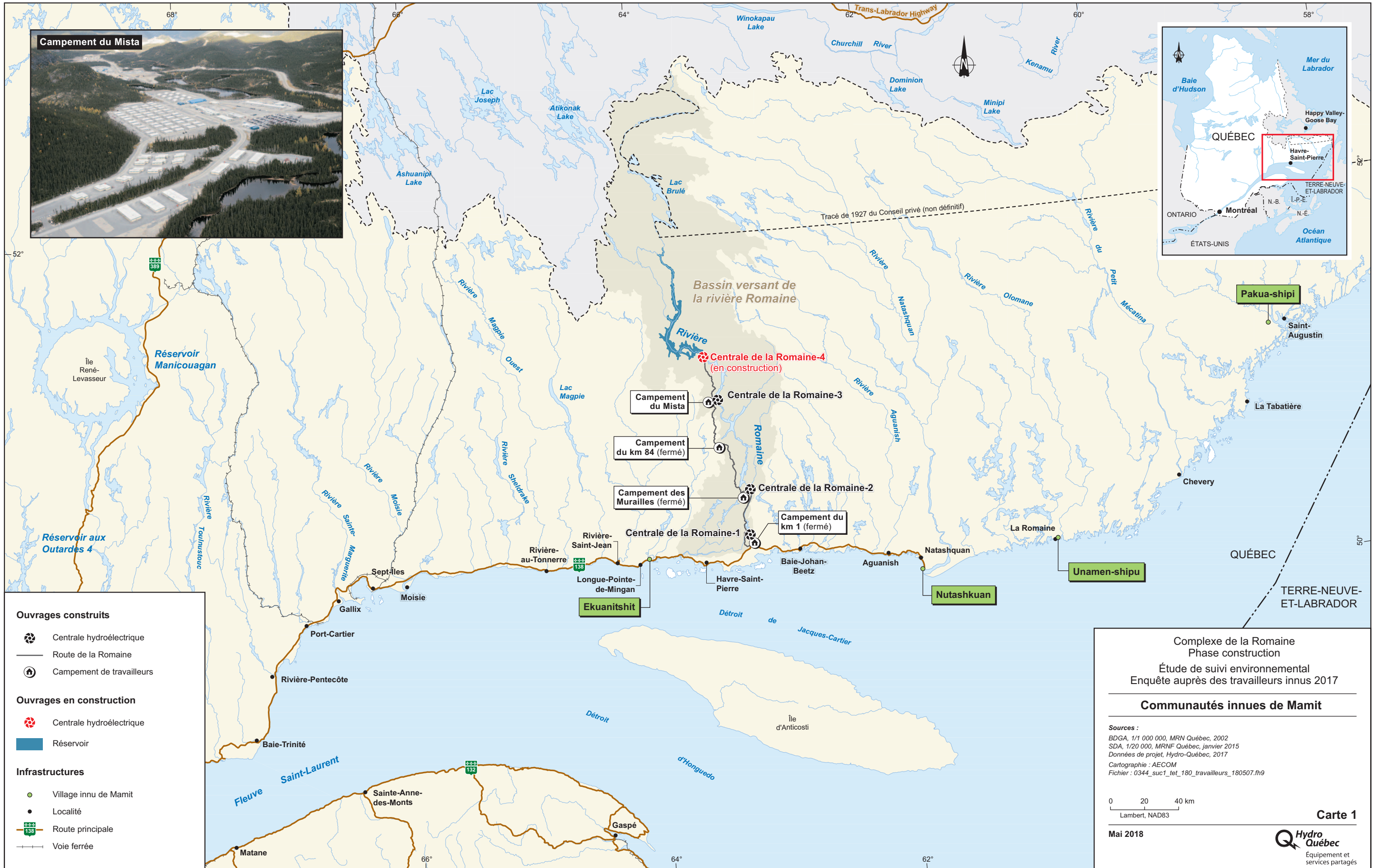
- les conséquences sociales et économiques de la participation au chantier des travailleurs innus;
- l'efficacité des mesures concernant l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs innus.

La population à l'étude se compose de travailleurs innus présents au chantier lors de l'enquête et membres des communautés de Mamit, soit Ekuanitshit, Nutashkuan, Unamen-shipu et Pakua-shipi (carte 1).

1.6 Contenu du rapport

Outre l'introduction, le rapport se divise en trois parties. La première présente la méthode employée pour la collecte et l'analyse des données. La deuxième, qui constitue la partie principale du rapport, expose les résultats de l'enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus. On y trouve une série de figures et de tableaux de fréquence

accompagnés des autres résultats obtenus par le croisement des données. Le rapport se conclut par une discussion sur l'application des mesures mises en œuvre pour favoriser l'intégration de la main-d'œuvre autochtone au chantier de la Romaine. Le questionnaire et les guides d'entrevues se trouvent en annexes.



2 Méthode

Les données recueillies dans le cadre de cette étude ont été obtenues au moyen d'une enquête par questionnaire auprès de travailleurs innus de Mamit et d'entrevues semi-dirigées auprès d'intervenants qui travaillent au chantier de la Romaine.

Les participants à l'enquête par questionnaire sont des travailleurs actifs² au chantier de la Romaine et résidant au campement du Mista (km 118). Les intervenants au chantier qui ont participé aux entrevues semi-dirigées sont la conseillère à l'emploi innu et la psychologue à l'emploi d'Hydro-Québec, ainsi que deux représentants de SEIE-Sodexo (la directrice générale et le directeur des achats).

2.1 Instruments d'enquête

Le questionnaire d'enquête (annexe A) a été conçu pour des entrevues en face à face d'une durée d'environ 20 minutes. Il s'inspire en grande partie de celui utilisé lors de l'étude de 2015 (AECOM, 2016). Il regroupe 47 questions qui abordent les thèmes suivants :

- occupations antérieures du travailleur;
- expérience de travail au chantier de la Romaine;
- vie au chantier et au campement;
- projets du travailleur;
- profil du travailleur.

Deux formats du questionnaire ont été utilisés lors de l'enquête, soit un format papier et un format électronique. Le questionnaire en format électronique a été élaboré à l'aide de Kobotoolbox, un utilitaire gratuit en ligne développé par Harvard Humanitarian Initiative & Brigham And Women'S Hospital (<http://www.kobotoolbox.org/>). Cet utilitaire permet de créer des questionnaires ainsi que de traiter et de produire les résultats de l'enquête sous la forme d'un chiffrier Excel. L'utilisation de cet outil permet de sauver du temps de traitement de données par rapport à celui du format papier, ainsi que d'éviter les erreurs de saisie manuelle des résultats.

Les entrevues semi-dirigées avec les quatre intervenants visaient principalement à recueillir des informations relatives à leur travail et à la participation des travailleurs innus de Mamit au chantier de la Romaine, notamment celles concernant les activités réalisées pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs. Ces entretiens ont été réalisés à l'aide de guides d'entrevue produits par AECOM et validés par Hydro-Québec (annexe B). À l'instar du questionnaire, ces guides s'inspirent en grande partie de ceux utilisés lors de l'étude de 2015.

² Un travailleur actif est un travailleur qui occupait un emploi au chantier au moment de l'enquête.

Le questionnaire et les guides d'entrevue ont été soumis aux membres du CTER et à la conseillère à l'emploi innu pour commentaires.

2.2 Déroulement de l'enquête

L'enquête auprès des travailleurs innus de Mamit s'est déroulée au campement du Mista du 27 septembre au 2 octobre 2017.

Afin de préparer l'enquête auprès des travailleurs, Hydro-Québec a fourni à AECOM une liste complète des travailleurs innus de Mamit regroupés par employeur. De concert avec le conseiller en environnement d'Hydro-Québec et la conseillère en emploi innu, une stratégie d'enquête a été établie afin de rencontrer le plus grand nombre possible de travailleurs actifs présents au campement au moment de l'enquête. Aussi, les employeurs ont préalablement été avisés du déroulement de l'enquête dans le but d'obtenir leur collaboration.

L'enquête a été réalisée par une équipe de deux employés d'AECOM, dont une Innue de Nutashkuan. Les entrevues par questionnaire auprès des travailleurs innus se sont tenues sur les lieux de travail et pendant les quarts de travail. L'équipe d'enquêteurs a fait en sorte que les entrevues se déroulent en toute confidentialité dans des lieux isolés des autres travailleurs. Les travailleurs innus ont été dédommagés pour leur participation à l'étude.

De plus, pendant le séjour au campement, un employé d'AECOM a rencontré individuellement la conseillère à l'emploi innu et les deux représentants de SEIE-Sodexo. Absente lors du séjour au campement, la psychologue a participé à une entrevue téléphonique le 7 décembre 2017 avec un employé d'AECOM.

Photo 1 Assistante innue de Nutashkuan au campement du Mista



Source : AECOM, septembre 2017.

2.3 Saisie et traitement

Les réponses aux questions ont été codifiées et saisies dans un fichier informatique de format Excel. À la suite de la saisie des données, des vérifications ont été effectuées pour s'assurer de la qualité des informations colligées. Les questionnaires ont fait l'objet d'une complète vérification afin d'identifier des erreurs systématiques ou fréquentes de saisie. Par la suite, une validation logique des réponses a été effectuée dans le tableur informatique pour s'assurer de la validité de la codification associée aux sauts de questions et aux renvois aux questions complémentaires.

Le traitement et l'analyse des données ont été effectués à l'aide du logiciel SPSS. Les résultats ont été croisés avec les variables suivantes :

- sexe;
- âge;
- communauté de résidence;
- statut matrimonial;
- situation avec ou sans enfants à charge;
- résultats du sondage de 2015³.

2.4 Population de travailleurs innus et échantillon

L'enquête auprès des travailleurs innus actifs vise à rejoindre un échantillon aléatoire suffisamment représentatif pour obtenir une marge d'erreur entre 5 % et 10 %, avec un intervalle de confiance de 95 %.

La liste de travailleurs innus de Mamit fournie par Hydro-Québec a permis de dénombrier 61 travailleurs actifs. Parmi ces travailleurs, 40 (66 %) étaient présents au campement au moment de l'enquête⁴. De ce nombre, 39 ont participé à l'enquête, le seul autre travailleur n'a pu être rejoint pendant le séjour au campement. La marge d'erreur de l'échantillon des travailleurs innus actifs (39 sur 61) est de 9,5 %.

³ Au total, 108 travailleurs innus de Mamit ont participé à l'étude de 2015, dont 47 travailleurs actifs au chantier et 61 travailleurs inactifs. Dans le présent rapport, les comparaisons effectuées entre les résultats des études de 2015 et 2017 ne concernent que les travailleurs actifs. En conséquence, les résultats de 2015 présentés dans le présent rapport peuvent être différents de ceux présentés dans le rapport de 2015. Dans ce dernier, les résultats incluent les travailleurs actifs et les travailleurs inactifs.

⁴ Plusieurs travailleurs innus actifs étaient absents ou en congé au moment de l'enquête au campement. Cependant, l'échantillon de travailleurs ayant participé à l'étude est jugé représentatif du fait que ces derniers présentent des caractéristiques similaires aux travailleurs absents ou en congé, notamment en ce qui a trait aux communautés d'appartenance et aux types d'emplois occupés au chantier.

Le tableau 1 présente le nombre de travailleurs actifs présents et absents au campement lors de l'enquête, ainsi que le nombre de participants.

Tableau 1 Nombre de travailleurs innus actifs, présents au campement du Mista et ayant participé à l'enquête, selon la communauté d'appartenance

Communauté	Nombre de travailleurs		
	Actif	Présent	A participé
Ekuanitshit	22	15	14
Nutashkuan	14	7	7
Unamen-shipu	20	14	14
Pakua-shipi	5	4	4
Total	61	40	39

3 Résultats de l'enquête auprès des travailleurs innus

Les résultats de l'enquête par questionnaire sont présentés sous forme de figures et de tableaux. Aussi, de courts énoncés (autres résultats), insérés sous les figures et les tableaux, soulignent les différences statistiquement significatives. **Les différences statistiquement significatives sont identifiées par un astérisque (*) à la fin des énoncés.**

Les différences statistiquement significatives ont été calculées avec le test du khi carré pour les variables suivantes :

- sexe;
- âge;
- situation matrimoniale (personne vivant seule ou en couple);
- situation familiale (avec ou sans enfants);
- communauté de résidence;
- résultats de l'étude menée en 2015 (seulement pour les travailleurs actifs).

Ce test statistique permet de comparer deux distributions de fréquences afin de savoir si la différence entre les deux est attribuable au hasard ou est suffisamment grande pour être réelle (statistiquement significative).

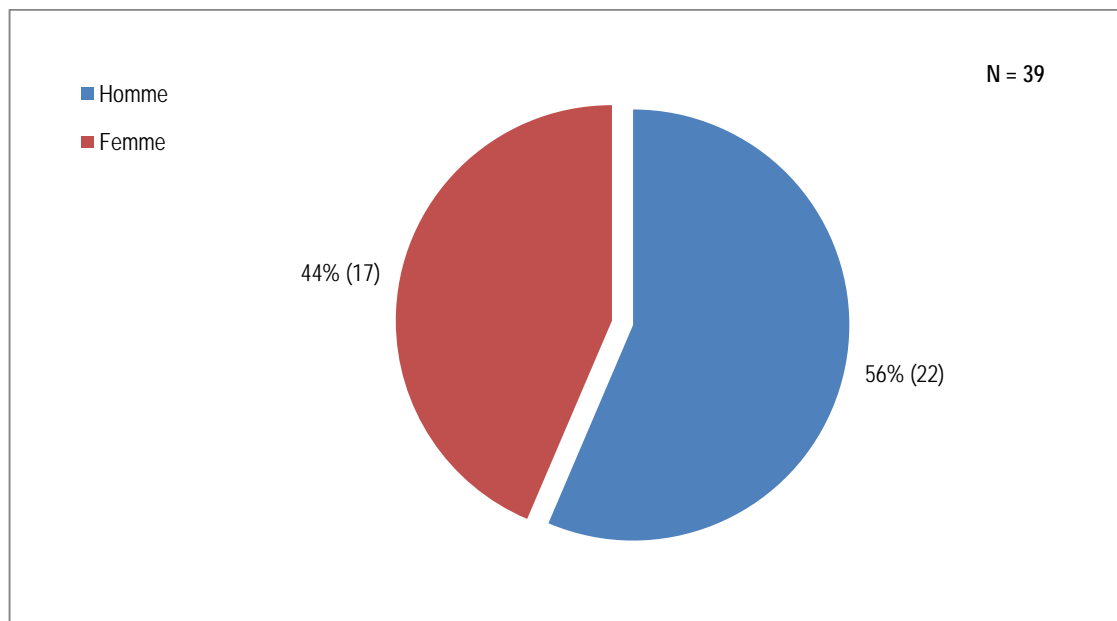
La présentation des résultats suit l'ordre suivant :

- profil des répondants;
- occupations antérieures des travailleurs innus;
- expérience de travail au chantier de la Romaine;
- vie au chantier et au campement;
- projets des travailleurs innus.

Le total de certains résultats n'égalé pas toujours 100 % en raison des valeurs arrondies. Il peut aussi excéder 100 % lorsque plus d'une réponse à une question est possible.

3.1 Profil des répondants

Figure 1 Sexe des répondants (Q39)

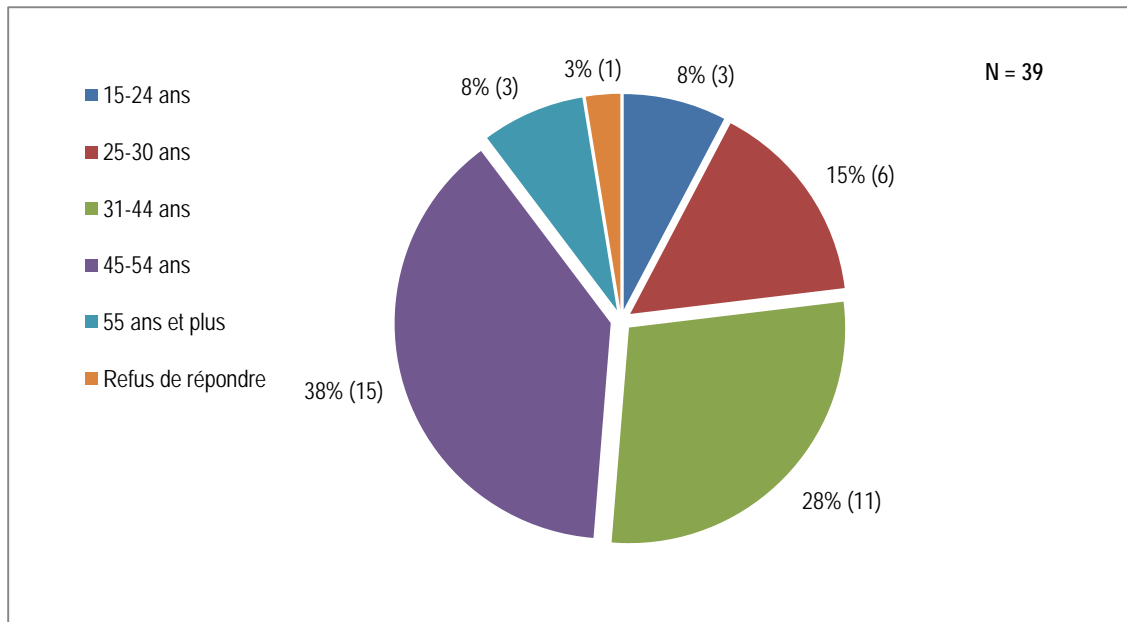


Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- La majorité des hommes (73 % - 16 sur 22) sont mariés ou en couple et la majorité des femmes (60 % - 9 sur 15) sont célibataires.* *Rappelons que les différences statistiquement significatives sont identifiées par un astérisque (*) à la fin des énoncés.*
- Plus de la moitié des hommes (55 % - 12 sur 22) ont des enfants à charge, tandis que 13 % (2 sur 15) des femmes en ont.*

Figure 2 Âge des répondants (Q40)

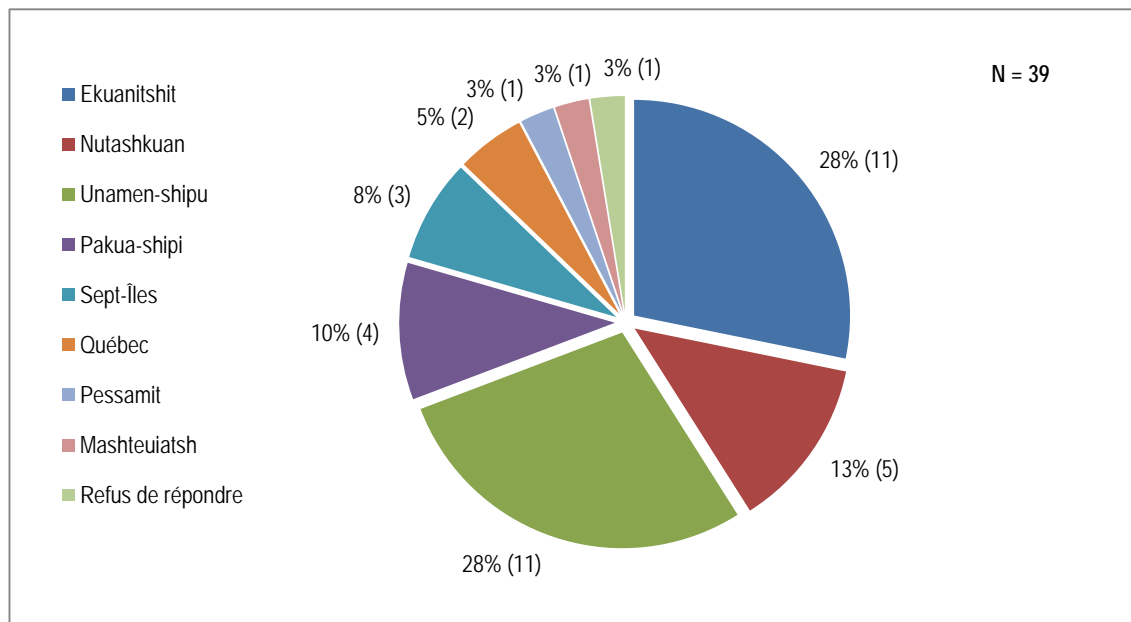


Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- La majorité des répondants de 45 ans et plus sont mariés ou en couple (76 % - 13 sur 17).*

Figure 3 Résidence actuelle des répondants (Q41)

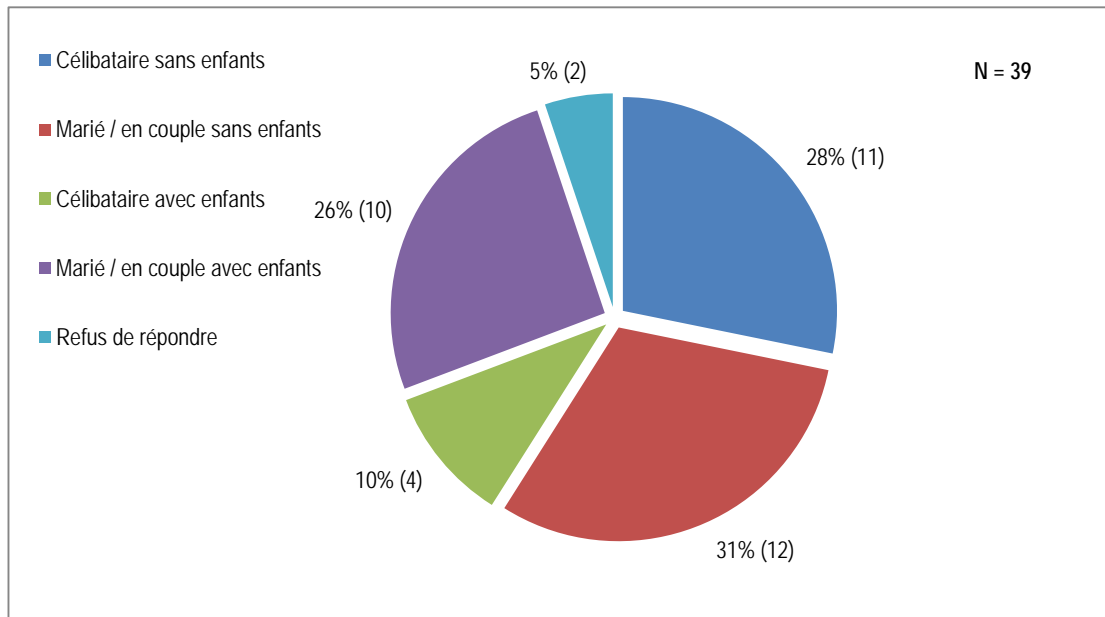


Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Même si les 39 répondants sont membres d'une communauté de Mamit, 7 (18 %) d'entre eux résident à l'extérieur.
- Parmi les 9 travailleurs de 30 ans et moins, aucun ne réside à Unamen-shipu ou Pakua-shipi.*

Figure 4 Statut matrimonial des travailleurs innus avec et sans enfants à charge (Q42 et Q45)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

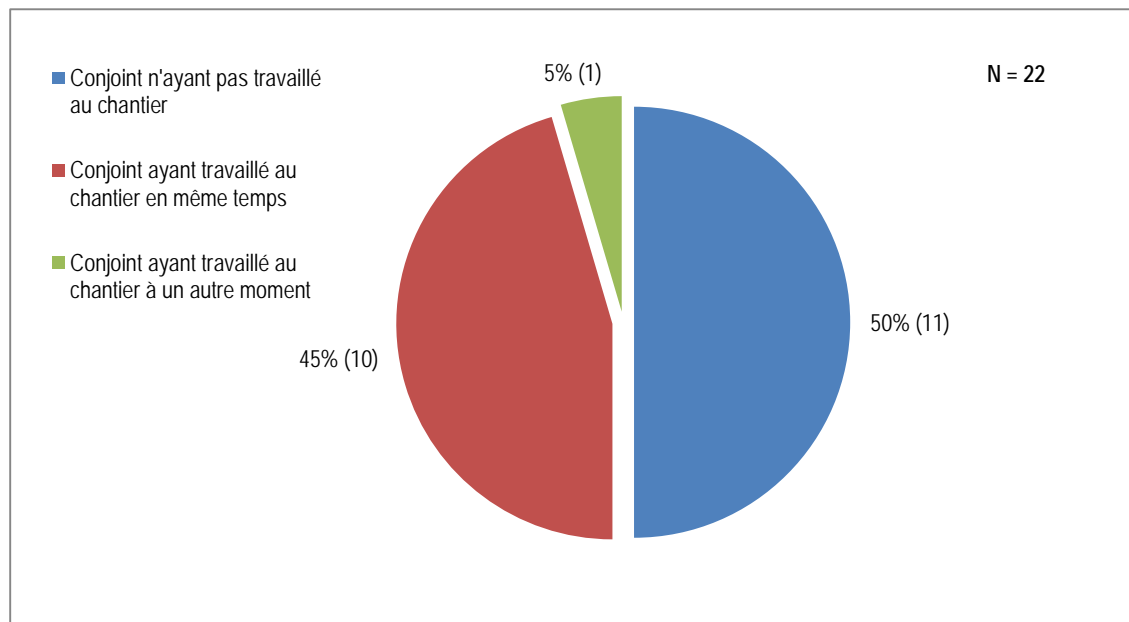
- Les hommes (55 % - 12 sur 22) sont plus nombreux que les femmes (12 % - 2 sur 17) à avoir des enfants à charge.*

Tableau 2 Nombre d'enfants à charge des travailleurs innus (Q45)

Variable	Nombre d'enfants	Nombre de répondants	Proportion (N = 14)
Enfants à charge de moins de 18 ans	1	5	36 %
	2	4	29 %
	3	3	21 %
	4	2	14 %
Enfants à charge d'âge préscolaire	1 à 2	7	50 %
Enfants à charge à l'école primaire	1 à 2	7	50 %
Enfants à charge à l'école secondaire	1 à 3	6	43 %

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 5 Présence du conjoint au chantier depuis le début des travaux (Q43 et Q44)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Parmi les 10 répondants dont le conjoint a déjà travaillé au chantier en même temps qu'eux, la moitié (5) a des enfants à charge.*

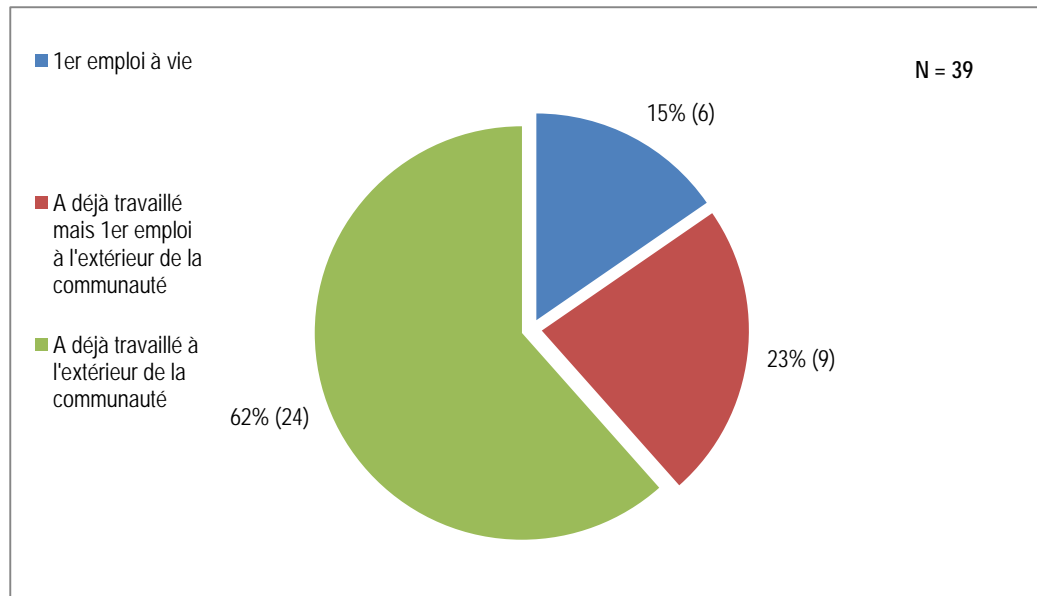
Tableau 3 Niveau d'étude le plus élevé (Q48)

Niveau d'étude	Nombre	Proportion (N = 39)
Études primaires non complétées	1	3 %
Secondaire 1, 2 ou 3	21	54 %
Secondaire 4	4	10 %
Secondaire 5	3	8 %
Études universitaires	2	5 %
Opérateur équipements lourds / engins de chantier	4	10 %
Autres	3	8 %
Refus de répondre	1	3 %

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

3.2 Occupations antérieures des travailleurs innus

Figure 6 Expérience en emploi (Q1 et Q2)

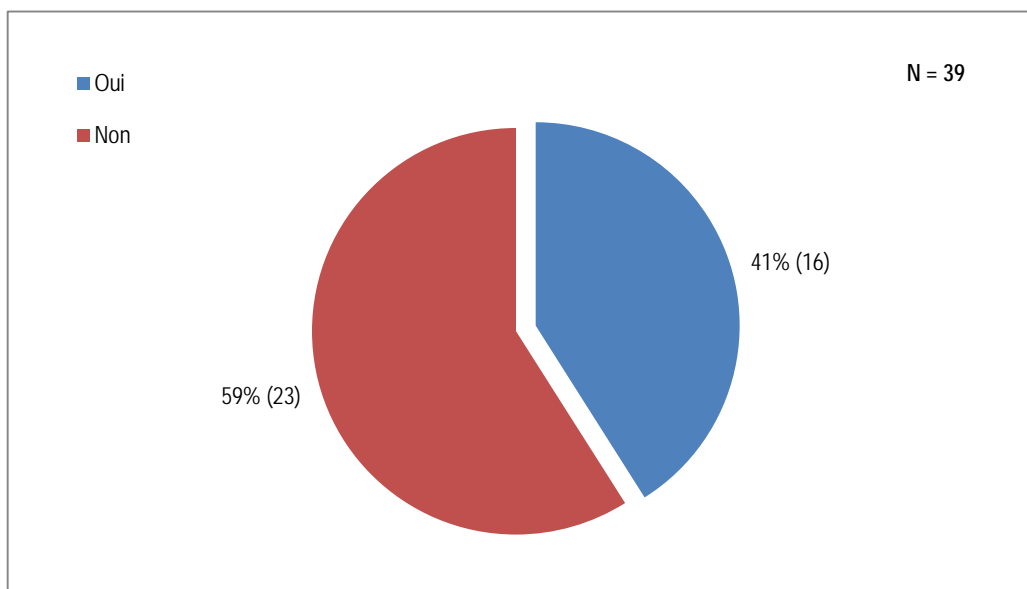


Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Les femmes (29 % - 5 sur 17) sont plus nombreuses que les hommes (5 % - 1 sur 22) à avoir indiqué que leur emploi actuel est leur premier emploi à vie.*
- Les 6 travailleurs dont c'est le premier emploi à vie sont âgés de plus de 30 ans.*
- Les femmes (59 % - 10 sur 17) sont plus nombreuses que les hommes (23 % - 5 sur 22) à avoir indiqué que leur emploi actuel est leur premier à l'extérieur de la communauté.*

Figure 7 Répondants qui ont suivi une formation en lien avec l'emploi occupé au chantier de la Romaine avant leur embauche (Q3)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Tableau 4 Formations suivies par les répondants (Q3)

Formation	Nombre de mentions
Conciergerie	5
Opération d'équipements lourds	4
Cuisine d'établissement et manipulation des aliments	2
Abattage et façonnage	1
Charpenterie-menuiserie	1
Signaleur routier et de chantier	1
Secourisme, sécurité	1
Total de mentions	15

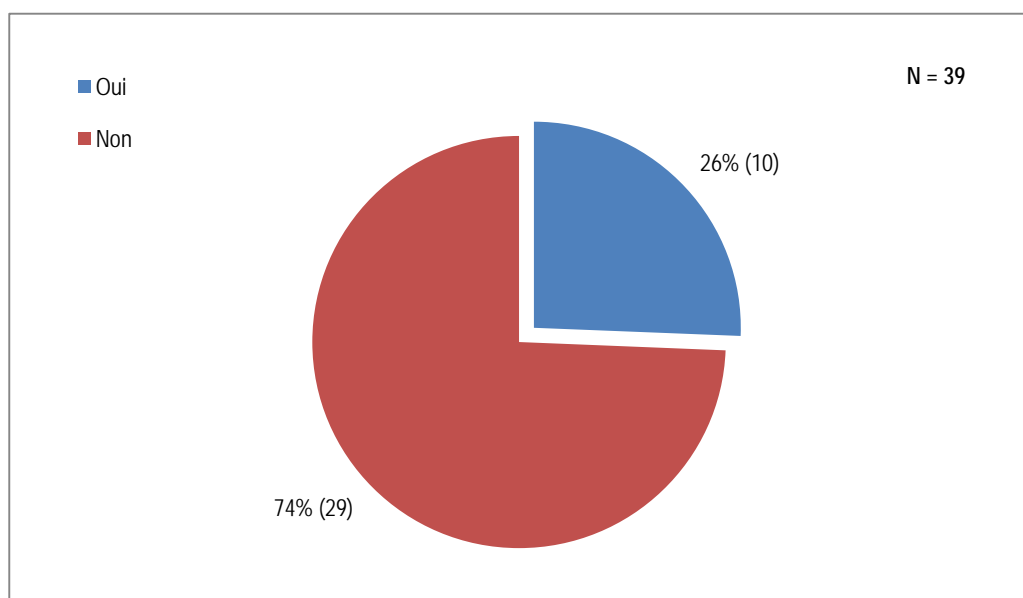
Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Tableau 5 Occupation des répondants avant de travailler au chantier de la Romaine (Q4)

Occupation	Nombre	Proportion (N = 39)
Emploi temporaire ou saisonnier	17	44 %
Emploi à l'année	11	28 %
Sans emploi à l'aide sociale	6	15 %
Sans emploi à l'assurance-emploi	3	8 %
Étudiant ou en formation	1	3 %
Directeur de pourvoirie	1	3 %

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 8 Participation antérieure à d'autres projets d'Hydro-Québec (Q5)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

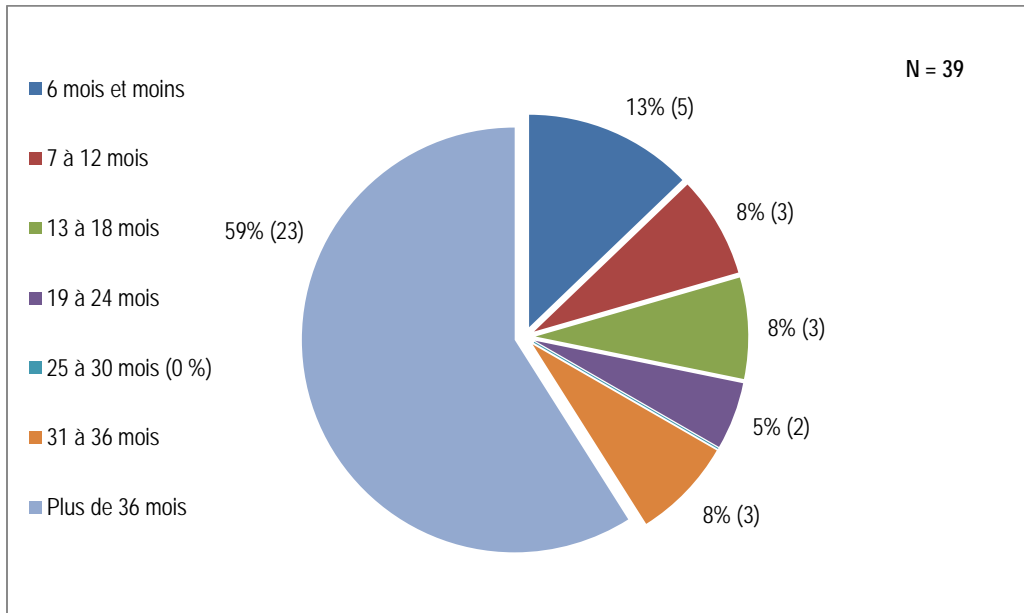
Autres résultats

- Entre 2015 et 2017, la proportion des travailleurs qui ont déjà participé à un autre chantier d'Hydro-Québec a augmenté, passant de 6 % (3 sur 47) à 26 % (10 sur 39).⁵

⁵ Il est possible que cette hausse soit attribuable au fait que des répondants aient pu indiquer qu'ils avaient déjà travaillé sur un autre chantier d'Hydro-Québec alors qu'ils avaient plutôt travaillé aux campements du km 1, du km 84 ou des Murailles.

3.3 Occupation actuelle des travailleurs innus

Figure 9 Nombre de mois travaillés au chantier de la Romaine depuis le début des travaux en mai 2009 (Q6)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Entre 2015 et 2017, la proportion des travailleurs qui ont travaillé plus de 36 mois au chantier a augmenté, passant de 28 % (13 sur 47) à 59 % (23 sur 39).*
- Entre 2015 et 2017, le nombre moyen de mois travaillés par répondant au chantier de la Romaine a doublé, passant de 24,7 à 50,5.

Tableau 6 Employeur et emploi actuels des travailleurs innus (Q7)

Employeurs	Nombre	Proportion (N = 39)
SEIE - Sodexo - conciergerie	22	56 %
SEIE - Sodexo - cafétéria	6	15 %
SEIE - Entretien du campement	6	15 %
Sécurité Innu	2	5 %
SEIE - Sodexo - conciergerie et cafétéria	1	3 %
EBC	1	3 %
Béton provincial	1	3 %
Emplois	Nombre	Proportion (N = 39)
Aide général conciergerie	21	54 %
Aide général cuisine	6	15 %
Journalier / manoeuvre	3	8 %
Aide général cafétéria	2	5 %
Opérateur d'équipements lourds	2	5 %
Conducteur de camions	1	3 %
Charpentier / menuisier	1	3 %
Opérateur de machinerie forestière	1	3 %
Secrétaire	1	3 %
Refus de répondre	1	3 %

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Les femmes (82 % - 14 sur 17) sont plus nombreuses que les hommes (32 % - 7 sur 22) à occuper un emploi d'aide général en conciergerie.*
- Les 6 répondants à l'emploi de la SEIE pour l'entretien du campement sont âgés de plus de 30 ans.*
- Les deux tiers (67 % - 4 sur 6) des répondants qui travaillent à la cafétéria sont âgés de 30 ans et moins.*
- Les répondants résidant à Ekuanitshit (36 % - 4 sur 11) sont plus nombreux que les autres répondants (7 % - 2 sur 28) à travailler pour la SEIE à l'entretien du campement.*

Photo 2 Travailleurs innus en conciergerie participant à une rencontre de santé-sécurité



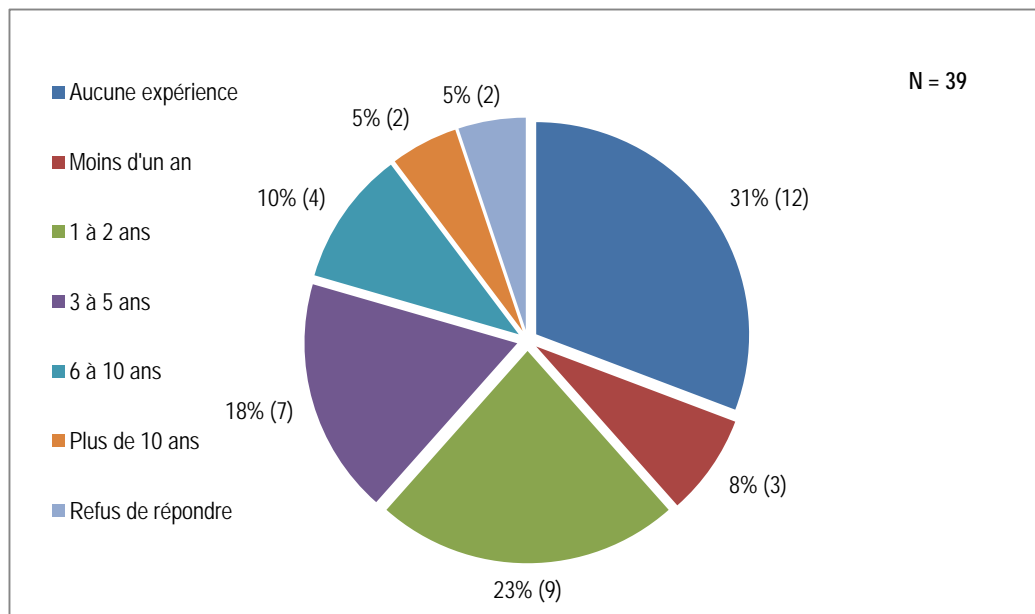
Source : AECOM, septembre 2017.

Photo 3 Travailleuses innues à l'emploi de SEIE – Entretien du campement



Source : AECOM, septembre 2017.

Figure 10 Nombre d'années d'expérience dans le domaine d'emploi avant le premier emploi au chantier de la Romaine (Q8)

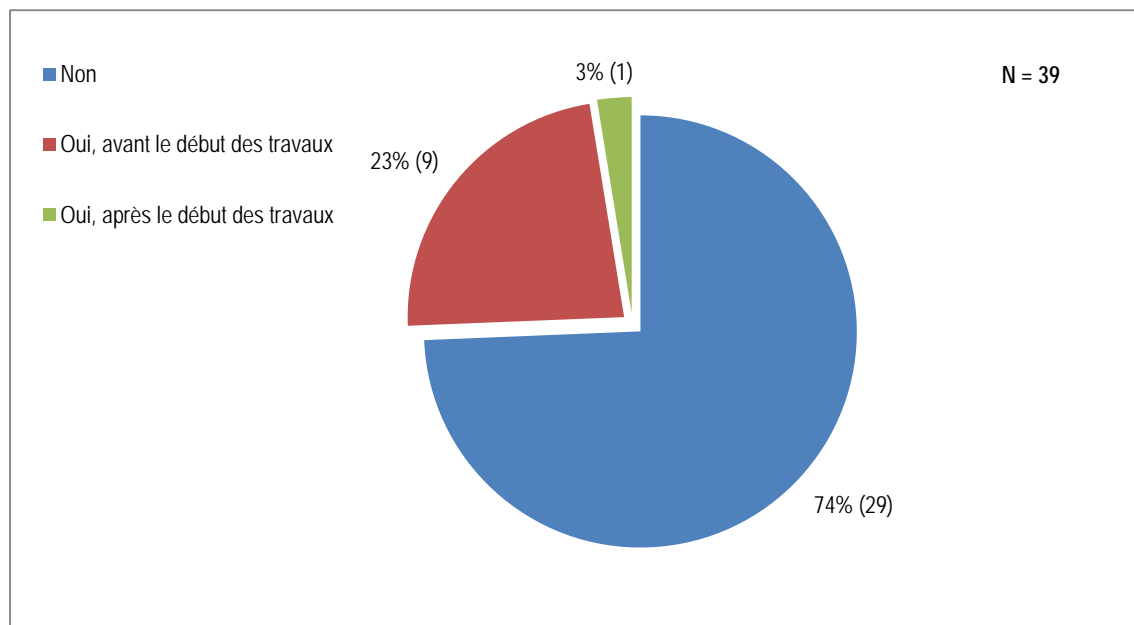


Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Les 8 répondants qui oeuvrent dans le domaine de la construction avaient cumulé une moyenne de 70,6 mois d'expérience dans ce domaine avant d'occuper leur premier emploi au chantier de la Romaine. En comparaison, les répondants qui oeuvrent dans un autre domaine de travail avaient cumulé une moyenne de 24,6 mois d'expérience.

Figure 11 Possession d'un certificat de compétence de la CCQ (Q9)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Tableau 7 Types de certificats de compétence de la CCQ détenus par les répondants (Q9)

Certificats	Nombre de mentions	Proportion (N = 10)
Occupation manœuvre	3	30 %
Compagnon opérateur équipements lourds	2	20 %
Opérateur équipements lourds	1	10 %
Compagnon charpentier-menuisier	1	10 %
Compagnon opérateur de rouleau	1	10 %
Plusieurs (non identifiés)	1	10 %
ASP Construction	1	10 %
Total	10	100 %

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

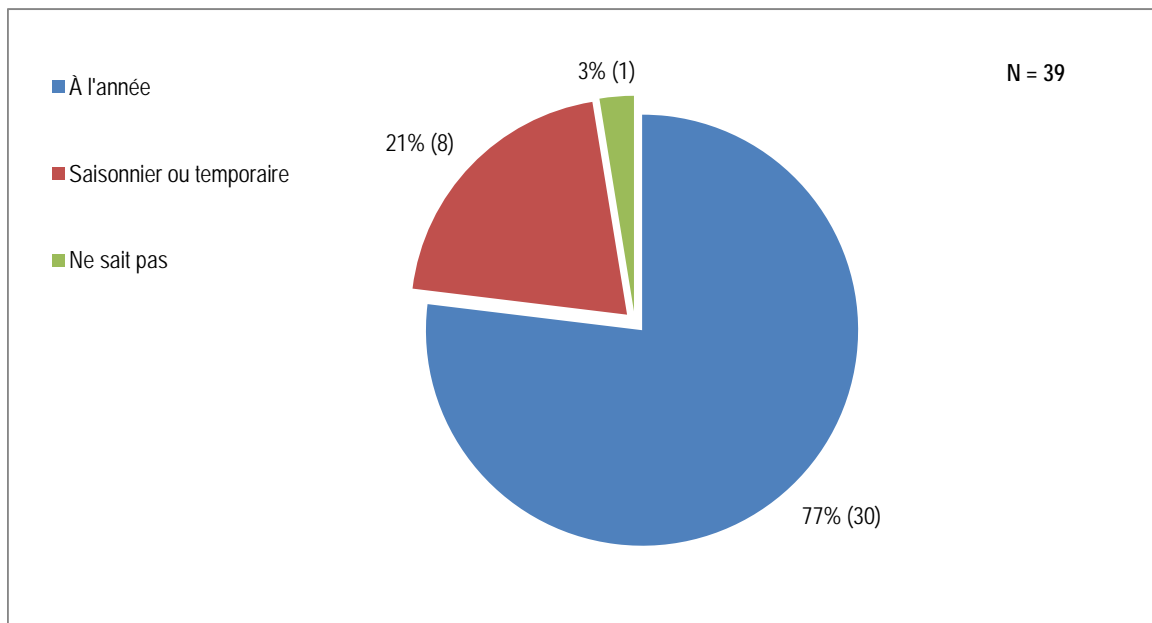
- Parmi les 10 répondants qui ont indiqué posséder un certificat de compétence de la CCQ, 3 ne travaillent pas dans le domaine de la construction au chantier de la Romaine. Ces 3 répondants occupent un emploi d'aide général en conciergerie.

Photo 4 Opérateur innu d'équipement lourd à l'emploi de SEIE – Entretien du campement



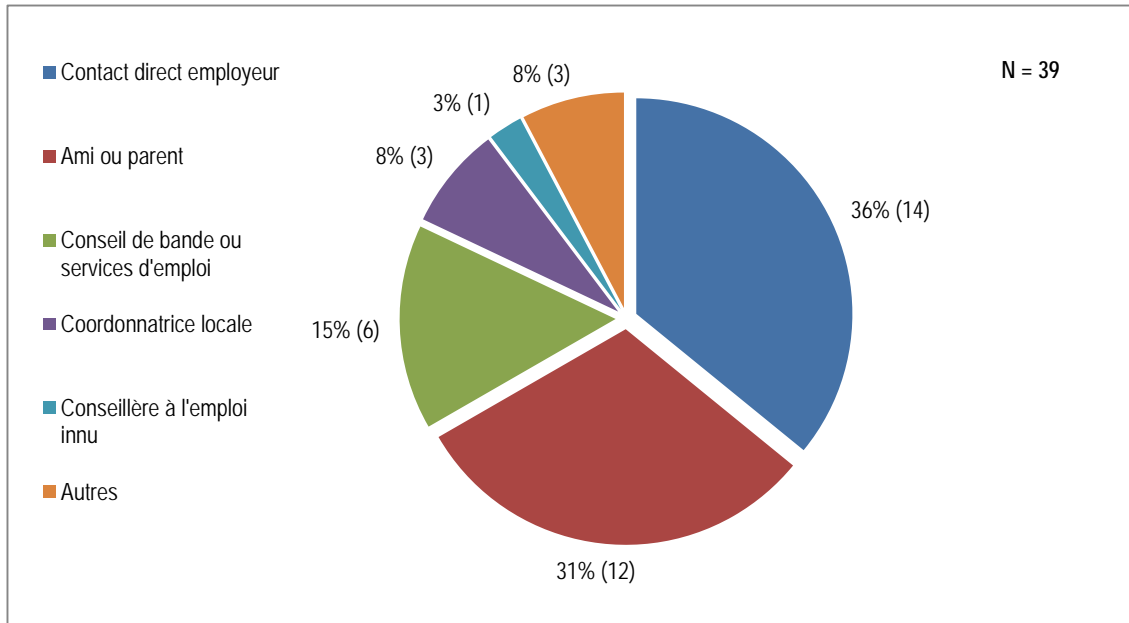
Source : AECOM, septembre 2017.

Figure 12 Préférence des travailleurs innus sur le type d'emploi occupé (Q10)



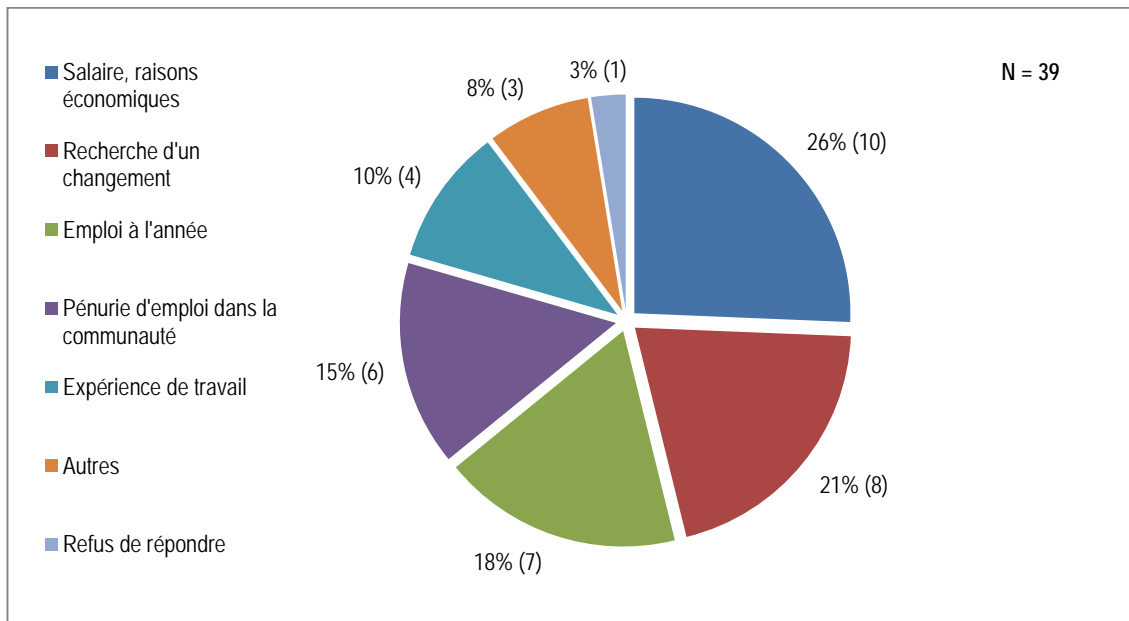
Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 13 Moyens utilisés par les répondants pour obtenir leur premier emploi au chantier de la Romaine (Q11)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 14 Principales raisons des répondants pour aller travailler au chantier de la Romaine (Q12)

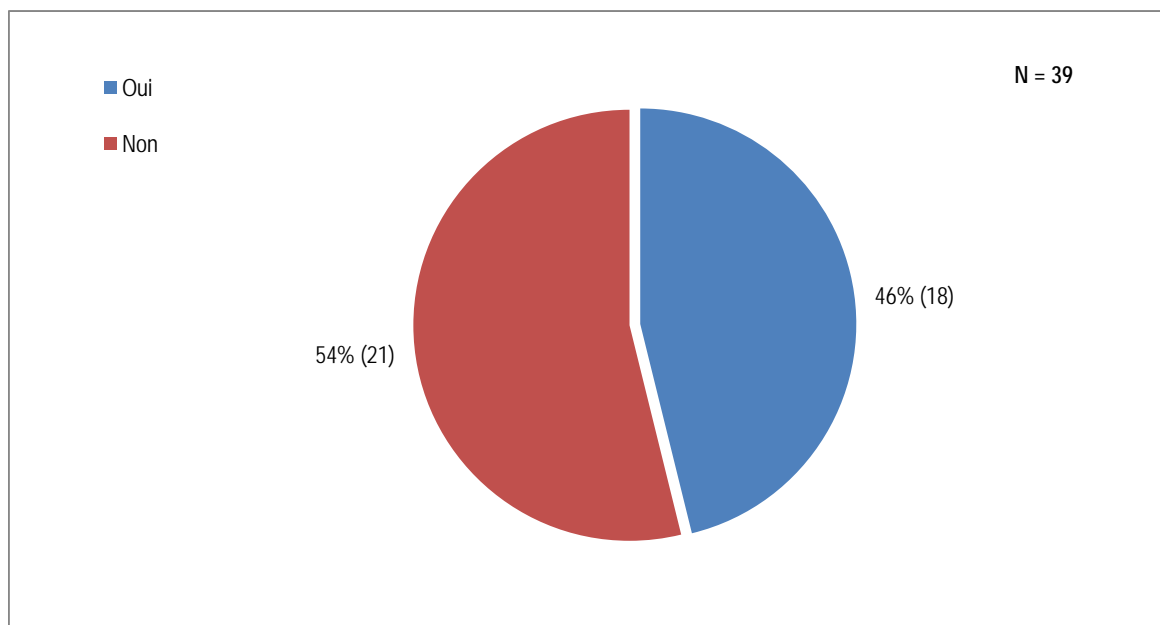


Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Les femmes (29 % - 5 sur 17) sont plus nombreuses que les hommes (5 % - 1 sur 22) à être allées travailler au chantier en raison d'une pénurie d'emploi dans leur communauté.*
- Les répondants résidant à Ekuanitshit (55 % - 6 sur 11) sont plus nombreux que les autres répondants (14 % - 4 sur 28) à être allés travailler au chantier pour le salaire et les avantages économiques.*

Figure 15 Travailleurs qui ont cessé d'occuper un emploi au chantier pour ensuite y revenir (Q13)



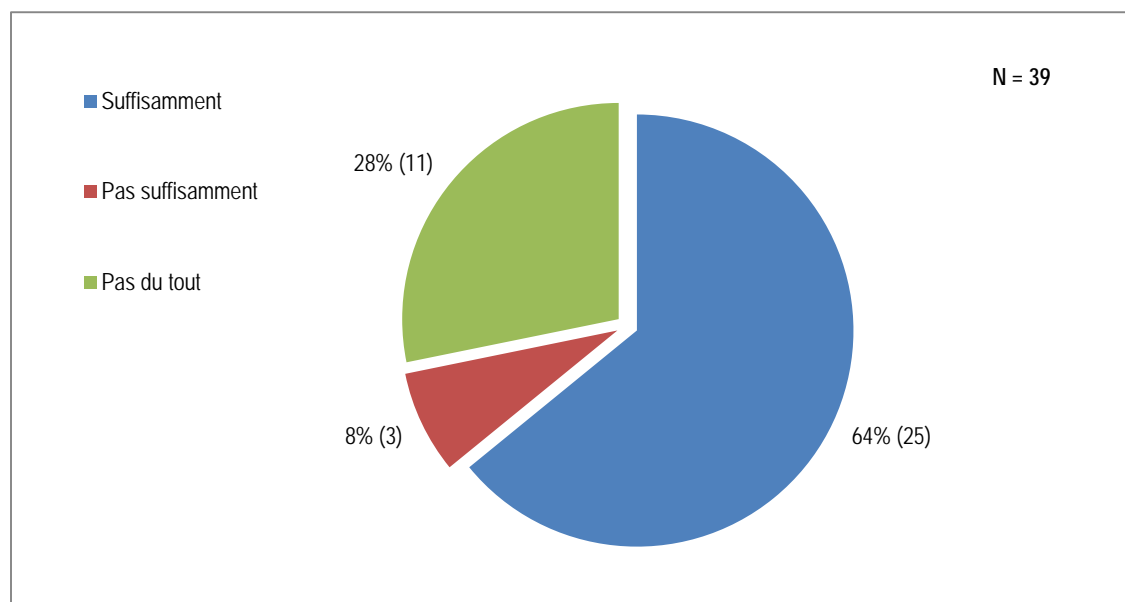
Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Tableau 8 Principales raisons de la cessation d'emploi au chantier de la Romaine (Q13)

Raison	Nombre de mentions	Proportion (N = 18)
Raisons familiales	5	28 %
Raisons médicales	4	22 %
Fin de l'emploi	4	22 %
Problème avec l'employeur	2	11 %
Pour occuper un autre emploi plus près de chez lui	2	11 %
A vécu de l'intimidation	1	6 %

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 16 Informé préalablement des conditions de travail et de vie au chantier de la Romaine (Q14)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs inus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

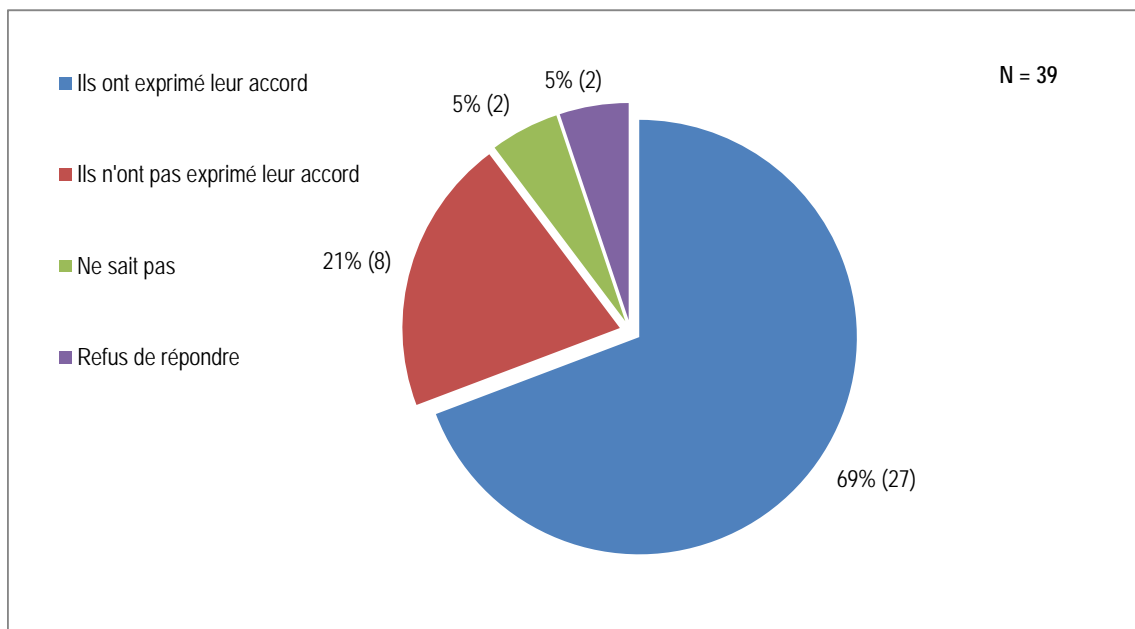
- Entre 2015 et 2017, la proportion des travailleurs qui se disent avoir été suffisamment informés des conditions de vie et de travail au chantier de la Romaine a augmenté, passant de 43 % (20 sur 47) à 64 % (25 sur 39).*

Tableau 9 Sources d'information des répondants sur les conditions de travail et de vie au chantier de la Romaine (Q14)

Sources d'information	Nombre de mentions	Proportion (N = 28)
Conseiller en emploi SEIE-Sodexho	10	36 %
Employeur	5	18 %
Travailleur innu	3	11 %
Coordonnatrice locale	2	7 %
Séance d'information d'Hydro-Québec	1	4 %
Membre de la famille qui travaille au chantier	1	4 %
Ami	1	4 %
Représentant syndical	1	4 %
Avait déjà une connaissance des conditions	1	4 %
Aucune mention	3	11 %

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs inus, septembre-octobre 2017.

Figure 17 Accord du conjoint ou des parents pour travailler au chantier de la Romaine (Q15)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

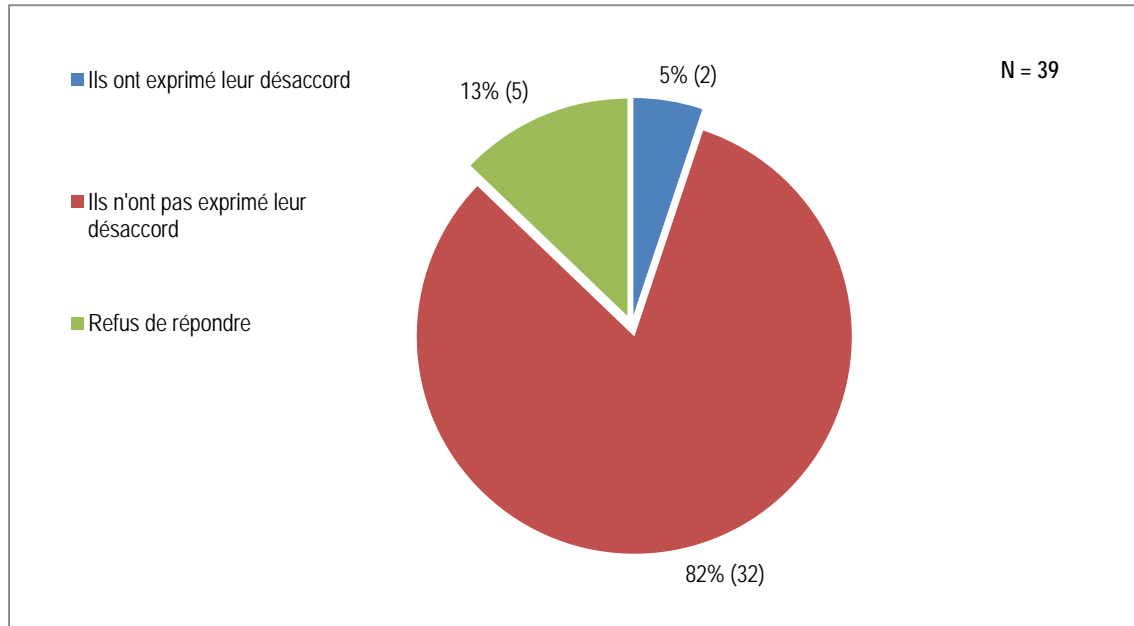
- Les répondants qui sont célibataires (87 % - 13 sur 15) sont plus nombreux que ceux qui sont mariés ou en couple (55 % - 12 sur 22) à avoir indiqué que leurs proches étaient en accord avec leur participation au chantier.*

Tableau 10 Raison de l'accord exprimé par le conjoint ou les parents concernant la participation du travailleur au chantier de la Romaine (Q15)

Raison de l'accord	Nombre	Proportion (N = 27)
Salaire et revenu du ménage	5	19 %
Encouragements à poursuivre et à se prendre en main	5	19 %
Besoin de trouver un emploi et de gagner sa vie	4	15 %
Encouragements et mise en garde contre les risques de la vie de chantier	2	7 %
Autres	2	7 %
Aucune mention	9	33 %

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 18 Désaccord du conjoint ou des parents pour travailler au chantier de la Romaine (Q16)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

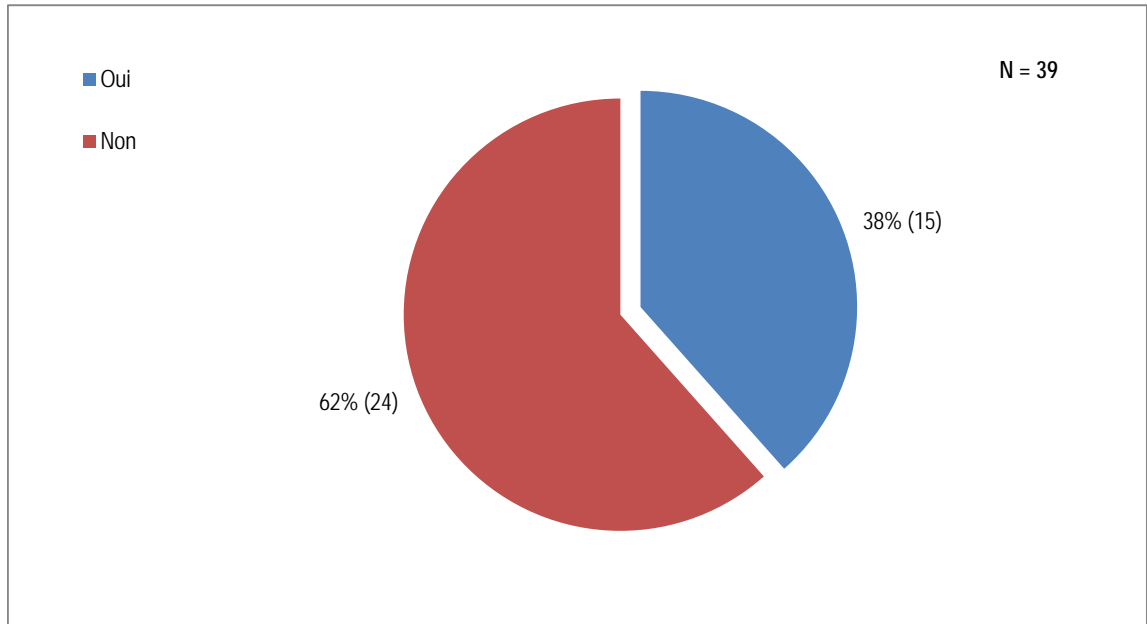
- Les cinq répondants qui ont refusé de dire si leur conjoint ou leurs parents ont exprimé leur désaccord sont des femmes.*
- Les deux répondants dont le conjoint ou les parents ont exprimé leur désaccord sont âgés de plus de 30 ans et sont mariés ou en couple.*
- Les deux répondants dont le conjoint ou les parents ont exprimé leur désaccord résident à Ekuanitshit.*

Tableau 11 Raison du désaccord exprimé par le conjoint ou les parents concernant la participation du travailleur au chantier de la Romaine (Q16)

Raison du désaccord	Nombre	Proportion (N = 2)
Crainte de l'éloignement en raison des horaires (28/10)	1	50 %
Crainte de l'éloignement en raison de la durée de l'absence et de la distance	1	50 %

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 19 Travailleurs innus qui ont rencontré des difficultés au travail (Q17)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Parmi les 15 travailleurs qui ont rencontré des difficultés au travail, 10 (67 %) jugent que leur expérience de travail au chantier de la Romaine est positive et 3 (20 %) très positive (3). Les 2 (13 %) autres répondants estiment que leur expérience est ni positive ni négative.
- Tous les 15 travailleurs qui ont rencontré des difficultés au travail aimeraient poursuivre leur participation au chantier de la Romaine, dont 12 (80 %) certainement et 3 (20 %) probablement.

Tableau 12 Difficultés rencontrées par les travailleurs innus (Q17)

Difficultés	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 15)
Conditions de vie et de travail		
Consommation d'alcool	2	13 %
Exécution des tâches	2	13 %
Ennui de la famille	2	13 %
Mortalité dans la famille	1	7 %
Adaptation difficile aux quarts de nuit	1	7 %
Adaptation difficile à la vie de chantier	1	7 %
Doit payer de l'impôt	1	7 %
Peu d'opportunité de pratiquer Innu Aitun	1	7 %
Relations au travail et au campement		
Difficultés avec les collègues et autres travailleurs	3	20 %
Intimidation, discrimination	3	20 %
Difficultés avec le supérieur ou le superviseur	1	7 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

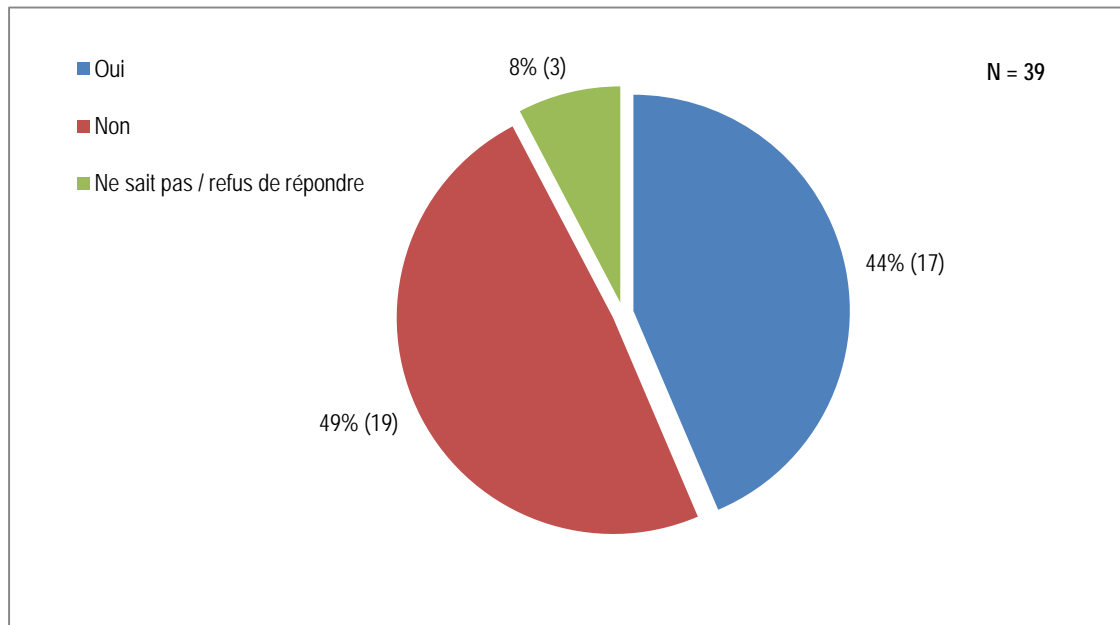
Tableau 13 Raisons qui expliquent pourquoi les Innus réussissent à conserver leur emploi au chantier de la Romaine (Q18)

Raisons	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Amour du travail	12	31 %
Motivation économique	11	28 %
Motivation	5	13 %
Bonnes relations avec les autres travailleurs	5	13 %
Aptitudes de travail	4	10 %
Travaillant et persévérant	4	10 %
A de l'expérience de travail	2	5 %
Fait respecter ses droits auprès de l'employeur	1	3 %
Aime l'horaire	1	3 %
Travail sécuritaire	1	3 %
Autonome et responsable	1	3 %
Bonnes habitudes de vie	1	3 %
Ponctuel	1	3 %
Bonne ambiance au campement	1	3 %
A de la famille au chantier	1	3 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 20 Commentaires positifs reçus par le répondant ou par des membres de sa famille concernant sa participation au chantier de la Romaine (Q19)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Les répondants qui sont mariés ou en couple (64 % – 14 sur 22) sont plus nombreux que les célibataires (20 % - 3 sur 15) à avoir reçu (ou des membres de leur famille) des commentaires positifs en lien avec leur participation au chantier.*

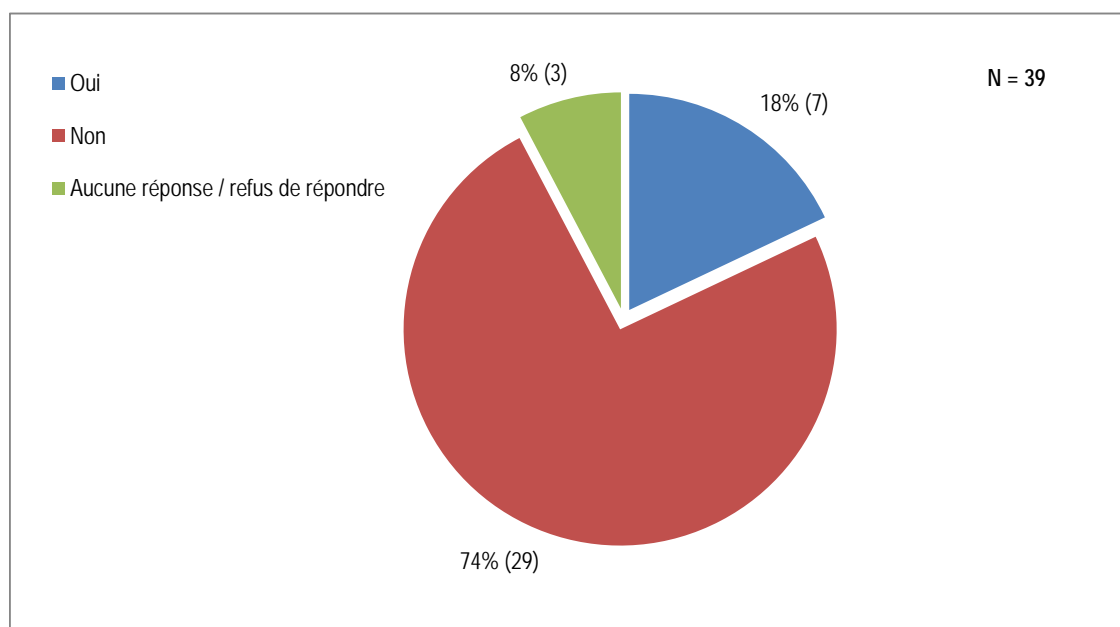
Tableau 14 Commentaires positifs reçus par le répondant ou par des membres de sa famille concernant sa participation au chantier de la Romaine (Q19)

Commentaires positifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 17)
Constat qu'il est travaillant et persévérant	5	29 %
Travail qui lui permet de gagner sa vie	3	18 %
Constat qu'il a mis de l'ordre dans sa vie	3	18 %
Encouragement et support	2	12 %
Constat des bonnes conditions de travail	2	12 %
Heureux qu'il se soit trouvé un travail	2	12 %
Constat qu'il est en santé physique	1	6 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 21 Commentaires négatifs reçus par le répondant ou par des membres de sa famille concernant sa participation au chantier de la Romaine (Q20)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Les sept répondants (ou des membres de leur famille) qui ont reçu des commentaires négatifs en lien avec leur participation au chantier sont âgés de plus de 30 ans.*

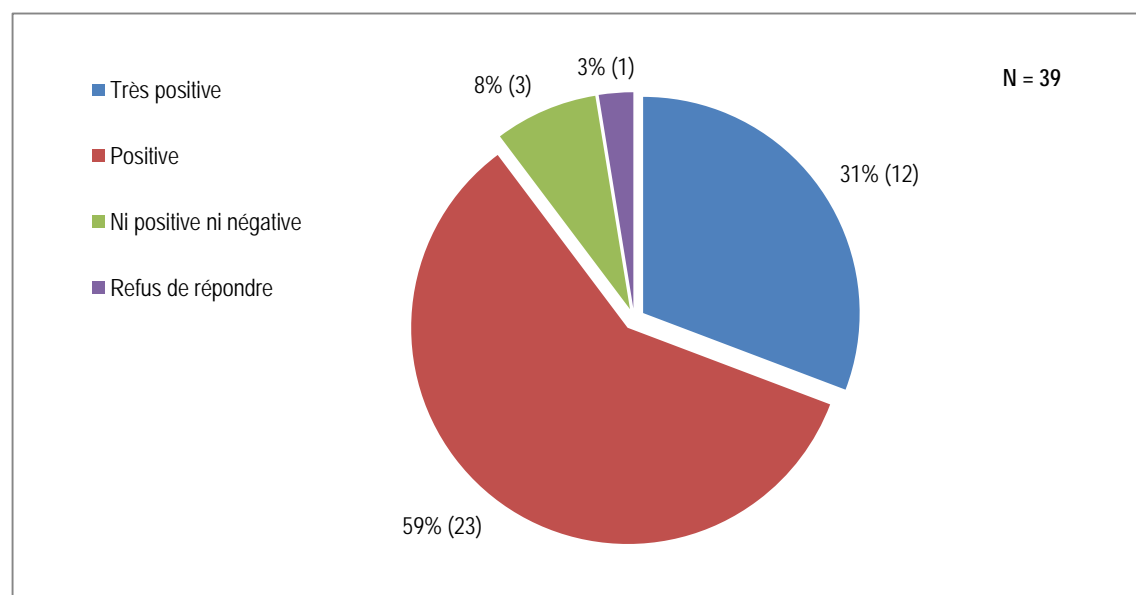
Tableau 15 Commentaires négatifs reçus par le répondant ou par des membres de sa famille concernant sa participation au chantier de la Romaine (Q20)

Commentaires négatifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 7)
Personne frustrée de ne pas avoir pu participer au chantier	2	29 %
Faibles salaires au chantier	1	14 %
Chantier où il y a de l'abus d'alcool et de drogue	1	14 %
Chantier qui a un impact négatif sur la vie de couple	1	14 %
Il travaille pour Hydro-Québec	1	14 %
Division communautaire causée par la participation des Innus	1	14 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 22 Évaluation globale des travailleurs innus de leur expérience de travail au chantier de la Romaine (Q21)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Tableau 16 Aspects positifs et négatifs exprimés par les travailleurs innus sur leur expérience de travail au chantier de la Romaine (Q21)

Aspects	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Aspect positif		
Aime son travail	8	21 %
Acquisition d'expérience et de connaissances	6	15 %
Bon salaire et bonnes conditions de travail	5	13 %
Bonne communication au chantier et bonne ambiance de travail	4	10 %
Valorisant, s'est développé comme personne	3	8 %
Bien traité par l'employeur	2	5 %
A l'opportunité de travailler	2	5 %
A arrêté de consommer de l'alcool	1	3 %
Effet positif sur la santé	1	3 %
Aspect négatif		
Relations avec non-autochtones difficiles	1	3 %
Aucune mention	11	28 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

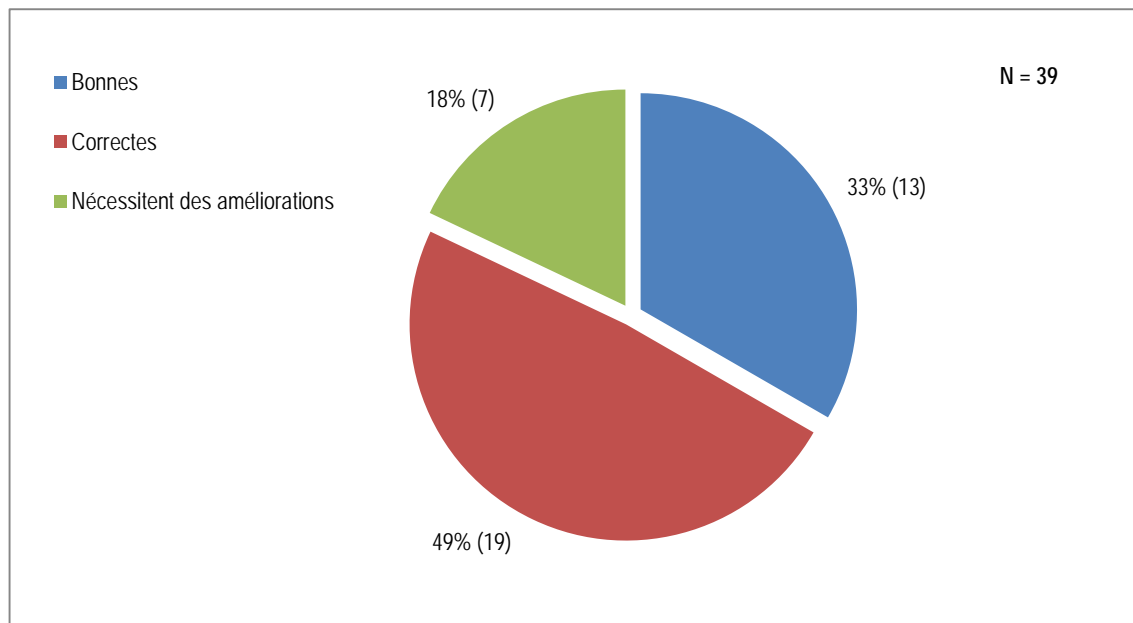
Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Le nombre de mentions d'aspects négatifs liés à l'expérience de travail au chantier de la Romaine a fortement diminué entre 2015 et 2017, passant de 9 (19 %) à 1 (3 %).*

3.4 Vie au chantier et au campement

Figure 23 Évaluation des conditions de vie au campement (Q22)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Les sept répondants qui pensent que les conditions de vie au campement nécessitent des améliorations sont mariés ou en couple.*

Tableau 17 Suggestions des travailleurs innus pour l'amélioration des conditions de vie au campement (Q22)

Améliorations suggérées	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 7)
Meilleure qualité / variété de la nourriture	6	86 %
Meilleure qualité des dortoirs	2	29 %
Varier les activités de loisirs	1	14 %
Assouplir les règles de limite de vitesse sur la route	1	14 %
Offrir de la nourriture innue	1	14 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

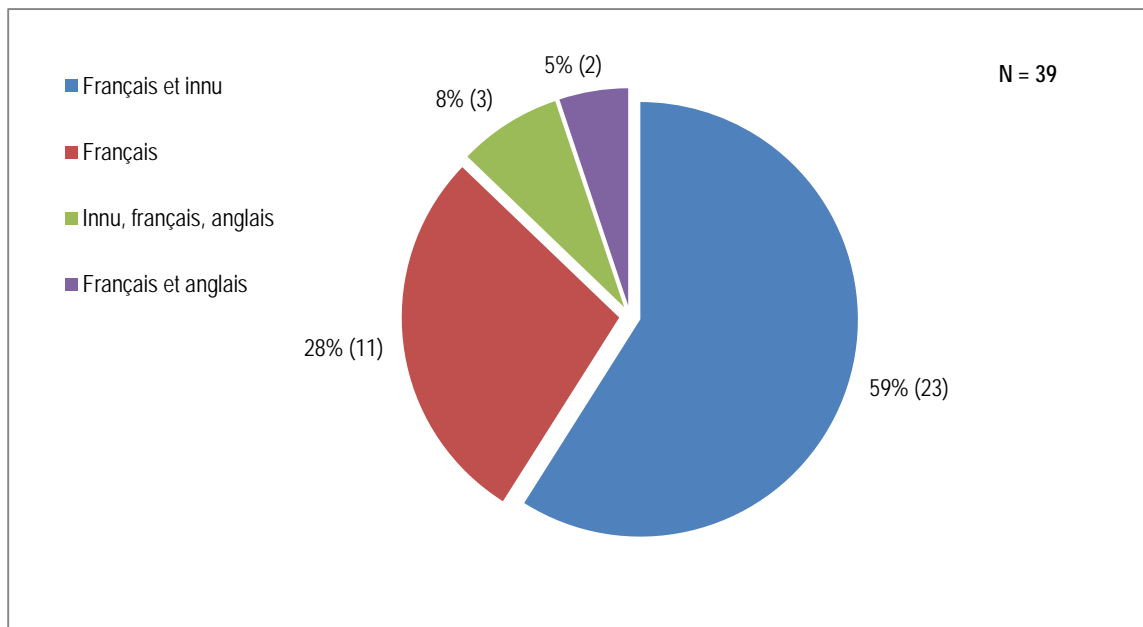
Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Photo 5 Vue du campement du Mista à partir d'un sentier pédestre aménagé pour les travailleurs



Source : AECOM, septembre 2017.

Figure 24 Principale langue utilisée au travail (Q24)

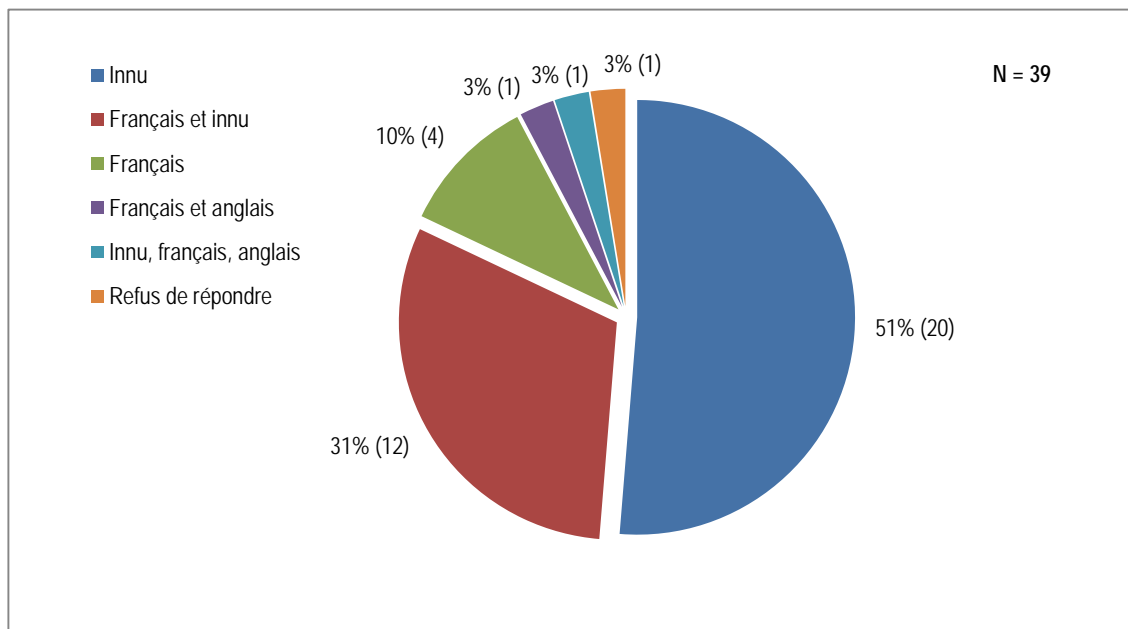


Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

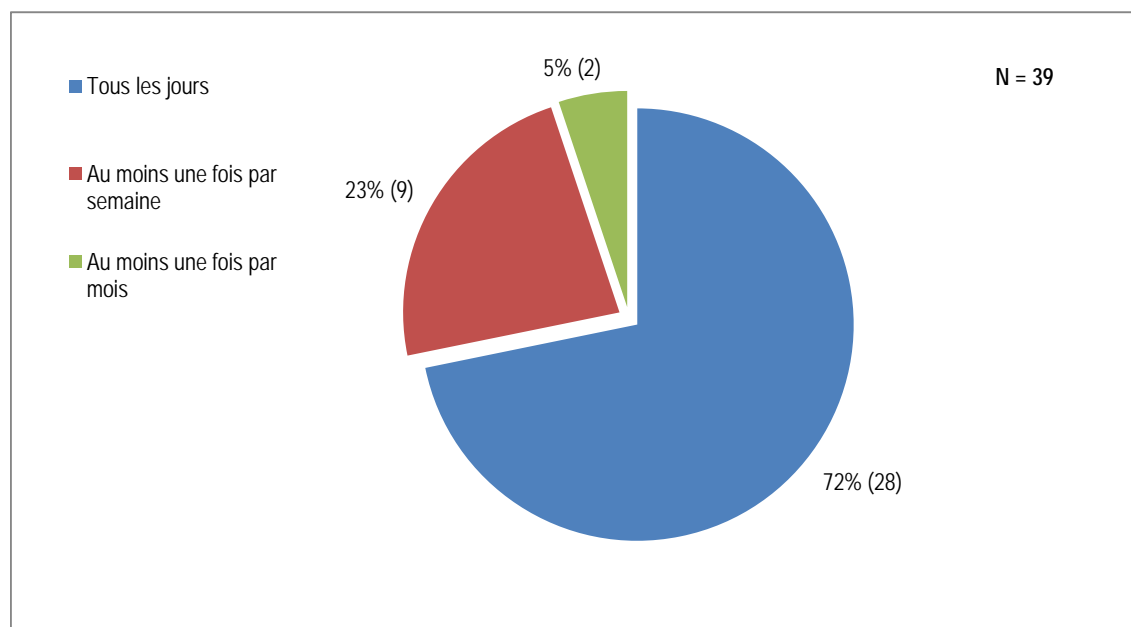
- Les hommes (41 % - 9 sur 22) sont plus nombreux que les femmes (12 % - 2 sur 17) à n'utiliser que le français comme langue principale au travail.
- La majorité des femmes (53 % - 9 sur 17) utilisent principalement le français et l'innu pendant leurs temps libres, tandis que la majorité des hommes (64 % - 14 sur 22) n'utilisent principalement que l'innu pendant ces périodes.*

Figure 25 Principale langue utilisée pendant les temps libres au campement (Q24)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 26 Fréquence de communication avec la famille proche (conjoint, enfants, parents) (Q25)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Les travailleurs qui sont mariés ou en couple (86 % - 19 sur 22) sont plus nombreux que les célibataires (47 % - 7 sur 15) à communiquer tous les jours avec la famille proche.*
- Entre 2015 et 2017, la proportion de répondants qui communiquent tous les jours avec la famille proche a augmenté, passant de 62 % (29 sur 47) à 72 % (28 sur 39).

Tableau 18 Moyens utilisés pour communiquer avec la famille proche (Q25)

Moyens de communication ¹	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Téléphone	34	87 %
Internet	27	69 %
Visite à la famille pendant les temps libres	2	5 %

¹ Plusieurs moyens de communication peuvent être utilisés par les répondants.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Tableau 19 Évaluation des conditions et des relations de travail (Q25)

Conditions / relations de travail	Proportion (N = 39)			
	Bon	Ni bon ni mauvais	Mauvais	Ne sait pas / aucune réponse / refus
Horaire de travail	85 %	10 %	3 %	3 %
Charge de travail	69 %	18 %	8 %	5 %
Relations collègues	82 %	3 %	13 %	3 %
Relations supérieur immédiat	87 %	10 %	0 %	3 %
Relations autres travailleurs	80 %	13 %	0 %	8 %
Temps de repos / loisir	92 %	5 %	0 %	3 %

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Tableau 20 Aspects positifs et négatifs de l'évaluation des horaires de travail (Q25)

Aspects positifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Aime ou adapté aux longues périodes de travail au chantier	5	13 %
Aime travailler le jour avec un horaire continu	4	10 %
Aime le nombre élevé d'heures ou les horaires coupés, car c'est payant	3	8 %
Aime ou adapté au travail de nuit	3	8 %
Adapté aux changements d'horaire	3	8 %
Assez de temps de repos	2	5 %
Aspects négatifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Trouve difficile les longues périodes de travail au chantier	1	3 %
N'aime pas les horaires coupés	1	3 %
Prend du retard dans son travail en raison des réunions matinales	1	3 %
Réponse non pertinente ou aucune réponse	18	46 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Tableau 21 Aspects positifs et négatifs de l'évaluation de la charge de travail (Q25)

Aspects positifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Aime les tâches et la routine de travail	6	15 %
Habitué à la charge de travail	6	15 %
Aime être actif	3	8 %
Bien formé pour accomplir ses tâches	1	3 %
Développe ses compétences	1	3 %
Aspects négatifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Variable, plus difficile certains jours	4	10 %
Manque de personnel entraîne un surplus de travail	2	5 %
Trop de charge de travail	1	3 %
Le pelletage l'hiver	1	3 %
Réponse non pertinente ou aucune réponse	14	36 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Tableau 22 Aspects positifs et négatifs de l'évaluation du temps de repos et de loisir (Q25)

Aspects positifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Temps de repos et de sommeil suffisant	16	41 %
Temps suffisant pour les loisirs et les activités sociales	8	21 %
Tranquillité dans les dortoirs	1	3 %
Assez de temps pour fréquenter le Shaputuan	1	3 %
Assez de temps pour être avec sa conjointe au campement	1	3 %
Aspects négatifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Pas assez de temps de repos	2	5 %
Pas assez de temps pour le dîner	2	5 %
Pas assez de temps pour faire beaucoup d'activités	1	3 %
Manque d'activités et de rencontres au campement	1	3 %
Réponse non pertinente ou aucune réponse	8	21 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Entre 2015 et 2017, la proportion de répondants qui estiment que le temps de repos et de sommeil est suffisant a augmenté, passant de 15 % (7 sur 47) à 41 % (16 sur 39).*

Photo 6 Shaputuan au campement du Mista



Source : AECOM, septembre 2017.

Tableau 23 Aspects positifs et négatifs de l'évaluation des relations avec les collègues de travail (Q25)

Aspects positifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Camaraderie - bonne entente	12	31 %
Bonne communication	9	23 %
Bonne équipe de travail	4	10 %
Bonnes personnes	2	5 %
Peut travailler en langue innue avec ses collègues	1	3 %
Travaille avec des membres de la famille élargie	1	3 %
Aspects négatifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Évitement entre collègues	2	5 %
Commérage et tensions venant des travailleurs de Pessamit	1	3 %
Présence de "petit boss"	1	3 %
Intimidation	1	3 %
Tensions entre employés sur la planification des tâches	1	3 %
Réponse non pertinente ou aucune réponse	4	10 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Photo 7 Travailleurs innus et non-autochtones oeuvrant ensemble au chantier



Source : AECOM, septembre 2017.

Tableau 24 Aspects positifs et négatifs de l'évaluation des relations avec le supérieur immédiat (Q25)

Aspects positifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Bonne entente / collaboration	14	36 %
Bonne communication	6	15 %
Supérieur compréhensif, à l'écoute des besoins des employés	5	13 %
Bon enseignement, encadrement et support	2	5 %
Gentillesse	2	5 %
Supérieur satisfait de son travail	1	3 %
Aspects négatifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Difficultés de communication	2	5 %
Supérieur influencé par les "oui-dire"	1	3 %
Perception que le supérieur a un préjugé défavorable à l'égard des Innus	1	3 %
Réponse non pertinente ou aucune réponse	5	13 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

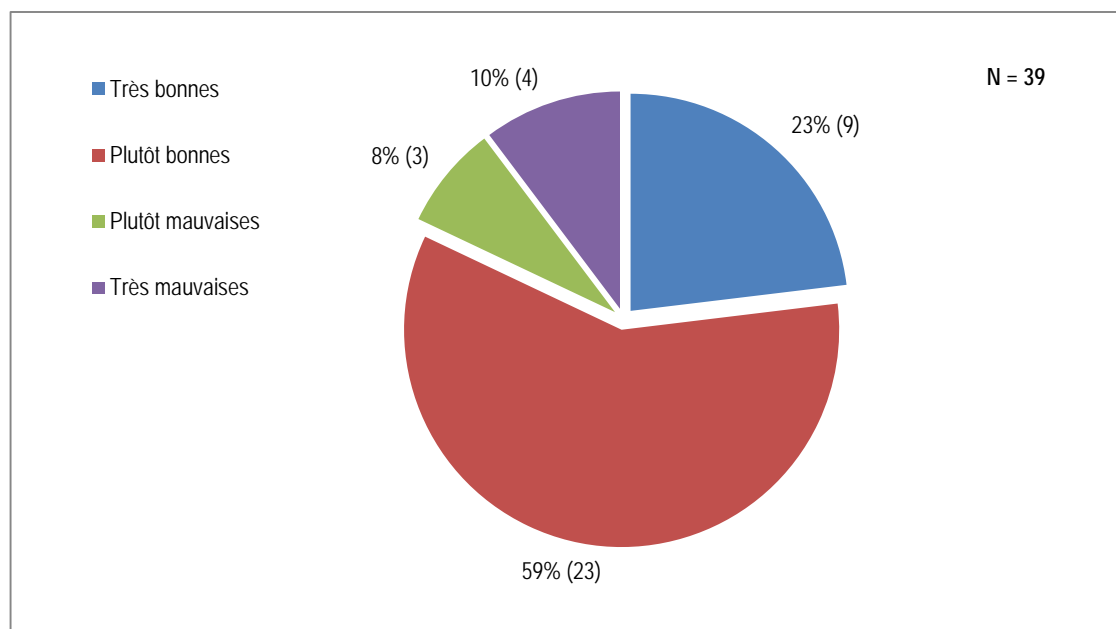
Tableau 25 Aspects positifs et négatifs de l'évaluation des relations avec les autres travailleurs (Q25)

Aspects positifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Relations amicales et vie sociale	14	36 %
Bonne communication	8	21 %
Aucun événement négatif	3	8 %
Création d'un réseau d'amis	2	5 %
Politesse entre travailleurs	1	3 %
Aspects négatifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Des frictions à l'occasion au bar	1	3 %
Variable d'une personne à l'autre	1	3 %
Réponse non pertinente ou aucune réponse	10	26 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 27 Évaluation des relations entre les Innus et les non-autochtones (Q26)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Tableau 26 Aspects positifs et négatifs sur les relations entre les Innus et les non-autochtones au chantier de la Romaine (Q26)

Aspects positifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
N'a pas été témoin de cas de tensions, d'intimidation, de discrimination ou de racisme	9	23 %
Bonne entente et bonnes relations	8	21 %
Bonne communication	4	10 %
Création de nouvelles amitiés	2	5 %
Deux groupes participent à des activités conjointes	2	5 %
Bonnes relations, surtout depuis la "tolérance zéro" de la discrimination au chantier	1	3 %
Aspects négatifs	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Quelques cas d'intimidation, de discrimination ou de racisme	5	13 %
Quelques cas de tensions associées aux impôts	2	5 %
Quelques cas de disputes au bar ou lors de soirées	2	5 %
Réponse non pertinente ou aucune réponse	11	28 %

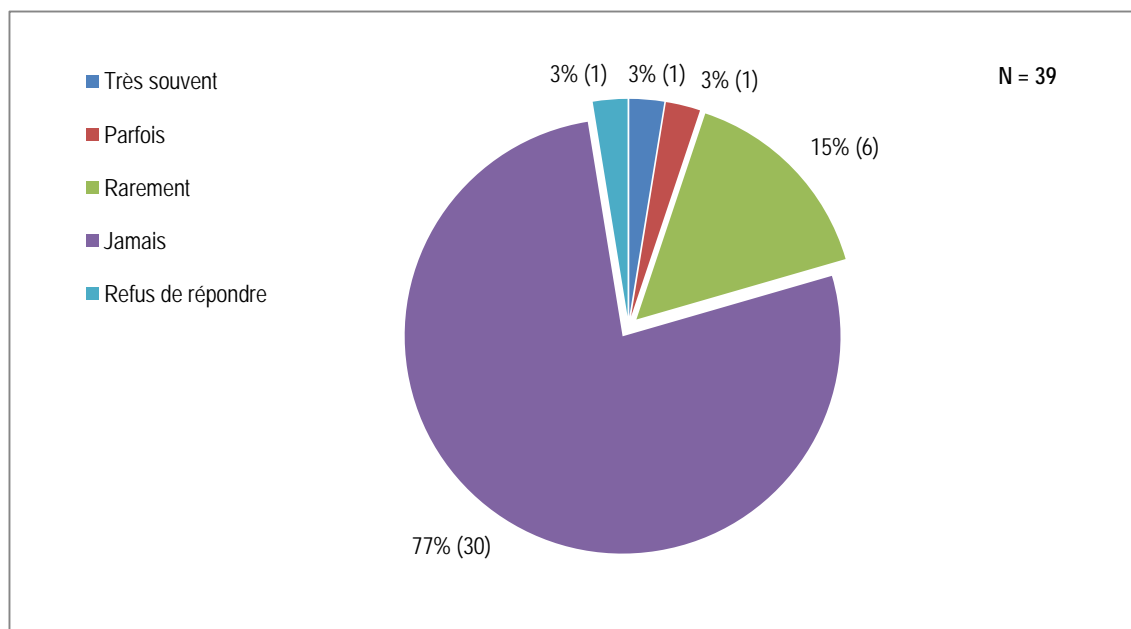
¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Entre 2015 et 2017, le nombre de mentions d'aspects positifs a augmenté de 14 (30 % - sur 47 répondants) à 20 (67 % - sur 39), alors que le nombre de mentions d'aspects négatifs a baissé de 20 (43 % - sur 47) à 9 (23 % - sur 39).*

Figure 28 Travailleurs innus ayant vécu de l'intimidation, de la discrimination ou du racisme de la part d'un non-autochtone au chantier de la Romaine (Q27)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

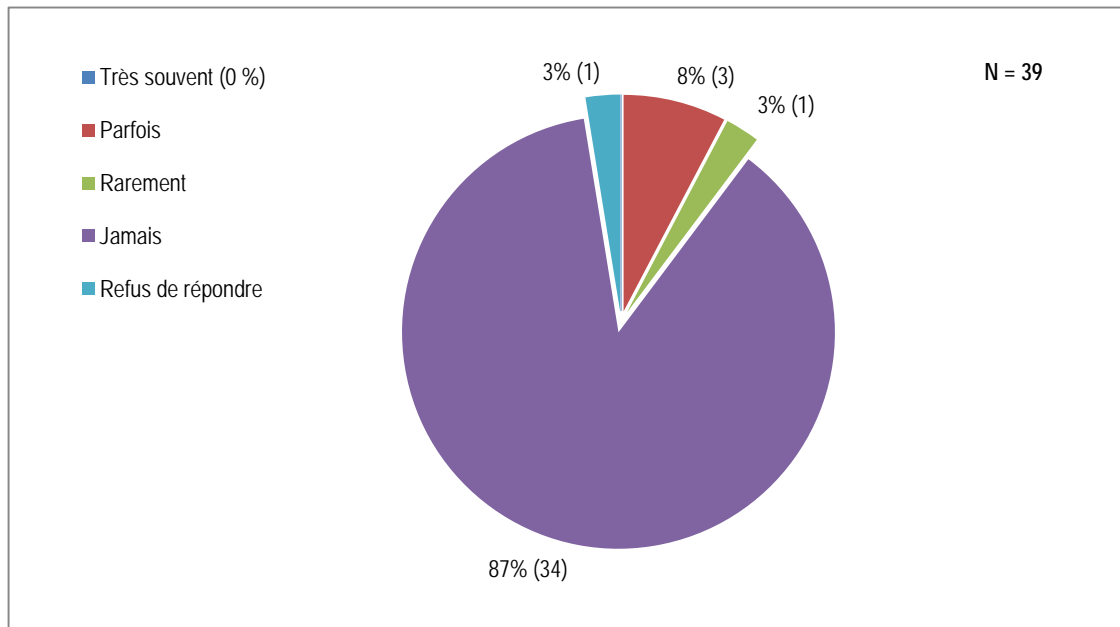
- Entre 2015 et 2017, la proportion de travailleurs innus qui affirme avoir vécu de l'intimidation, de la discrimination ou du racisme de la part d'un non-autochtone a baissé, passant de 47 % (22 sur 47) à 21 % (8 sur 39).*

Tableau 27 Mentions et réactions, fréquences et conclusions aux cas d'intimidation, de discrimination ou de racisme de la part d'un non-autochtone au chantier de la Romaine (Q27)

Mention et réaction	Fréquence	Conclusion
Le répondant a reçu des commentaires à connotation raciste.	Rarement.	Le répondant ne voit plus la personne au chantier.
Le répondant a reçu des commentaires à connotation raciste.	Très souvent	Le père du répondant lui a suggéré de se concentrer sur son travail et les situations se règlent d'elles-mêmes.
Intimidation verbale associée à la consommation des deux personnes.	Rarement.	La situation s'est conclue rapidement sans autre difficulté.
Conflit avec un superviseur sur le port d'écouteurs au travail.	Rarement.	La situation s'est réglée par un changement de poste (cuisine vers conciergerie).
Une mésentente verbale avec un travailleur sur la fermeture d'un bâtiment. Le répondant est allé voir son supérieur qui a communiqué avec le travailleur non autochtone.	Rarement.	Le problème s'est réglé suite à l'intervention du supérieur.
Manque de respect de la part d'un travailleur non autochtone à l'égard d'un répondant.	Rarement.	Le répondant tente de parler avec la personne concernée et si cette personne réagit mal, alors le répondant fait une plainte à son supérieur.
Hypocrisie, mensonges et coups bas faits par des collègues. Il ne réagit pas sur le coup, mais en parle ensuite à son supérieur.	Parfois.	Lorsqu'il en parle, la situation s'envenime parfois.
Aucune réponse.	Rarement.	Aucune réponse.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 29 Travailleurs innus ayant vécu de l'intimidation ou de la discrimination de la part d'un autre Innu au chantier de la Romaine (Q29)



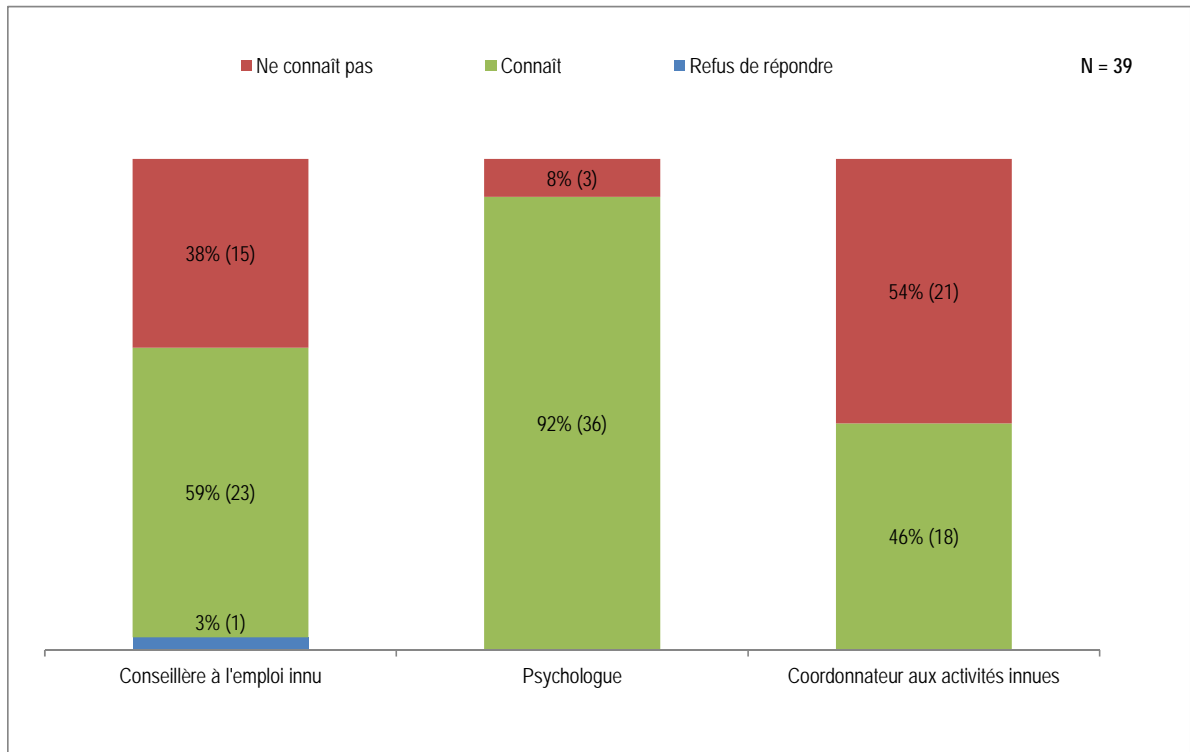
Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Tableau 28 Mentions et réactions, fréquences et conclusions aux cas d'intimidation ou de discrimination de la part d'un autre Innu au chantier de la Romaine (Q28)

Mention et réaction	Fréquence	Conclusion
Une femme innue aurait accusé le répondant d'avoir pris son sac de nourriture. Le répondant a laissé faire, car selon lui, c'était sans fondement.	Rarement.	La femme est partie du chantier quelque temps plus tard.
Après avoir vécu de l'intimidation, le répondant a continué son chemin. Il s'est plaint par la suite à son employeur et à son syndicat.	Parfois.	La personne qui a intimidé le répondant n'a plus le droit d'accéder au chantier.
Le répondant a porté plainte à la Sécurité industrielle après avoir été victime d'intimidation.	Parfois.	La situation s'est réglée suite à la plainte.
Compétition avec d'autres travailleurs innus qui finit par créer des tensions.	Parfois.	Les tensions finissent par s'apaiser sans interventions.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 30 Connaissance des travailleurs innus de la disponibilité d'une conseillère à l'emploi innu, d'une psychologue et d'un coordonnateur aux activités innues aux campements des Murailles et du Mista (Q29, Q30 et Q31)⁶



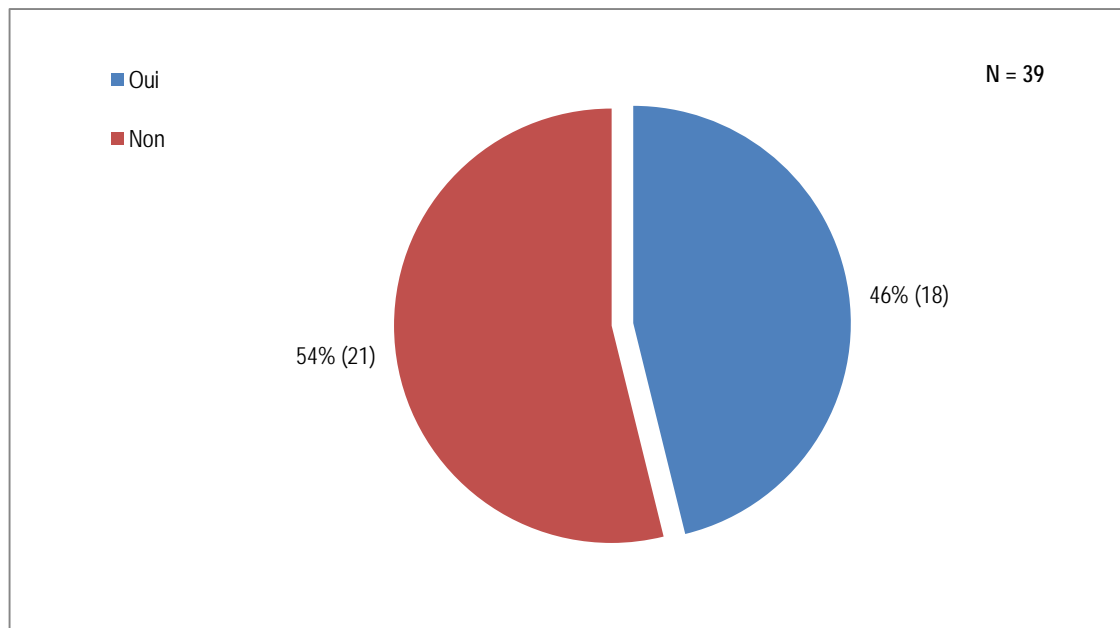
Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

⁶ Au cours de l'enquête, le poste de coordonnateur aux activités innues était vacant et en voie d'être comblé.

Autres résultats

- Les hommes (68 % - 15 sur 22) sont plus nombreux que les femmes (18 % - 3 sur 17) à savoir qu'il y a un coordonnateur aux activités innues au campement.*
- Les répondants qui sont mariés ou en couple (64 % - 14 sur 22) sont plus nombreux que les célibataires (27 % - 4 sur 15) à savoir qu'il y a un coordonnateur aux activités innues au campement.*
- Entre 2015 et 2017, la proportion des travailleurs qui savent qu'il y a un coordonnateur aux activités innues au campement a diminué, passant de 87 % (41 sur 47) à 46 % (18 sur 39).

Figure 31 Participation aux activités organisées au Shaputuan (Q32)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Tableau 29 Participation aux activités organisées au Shaputuan et raisons de ne pas participer (Q32)

Raison de la participation	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Cuisiner et manger de la nourriture innue	11	28 %
Rencontrer d'autres Innus et faire des activités avec eux	3	8 %
Faire de l'artisanat	1	3 %
Pratiquer Innu Aitun	1	3 %
Raisons de la non-participation	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Préfère se reposer, rester seul dans sa chambre	4	10 %
Manque de temps et de disponibilité	4	10 %
Fatigue	1	3 %
Activités se tiennent pendant qu'il travaille	1	3 %
Il ne fréquente plus le Shaputuan depuis le départ du coordonnateur aux activités innues	1	3 %
Aime rester seul avec sa conjointe	1	3 %
Aucune réponse	12	31 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Tableau 30 Évaluation par les travailleurs innus des effets de leur participation au chantier de la Romaine sur différents aspects de leur vie (Q33)

Aspects de la vie ¹	Positifs		Négatifs		Aucun effet		Ne sait pas / refus	
	Nombre	Proportion (N = 39)	Nombre	Proportion (N = 39)	Nombre	Proportion (N = 39)	Nombre	Proportion (N = 39)
Qualité de vie en général	28	72 %	0	0 %	1	3 %	1	3 %
Situation économique	24	62 %	1	3 %	9	23 %	5	13 %
Vie familiale	23	59 %	4	10 %	12	31 %	0	0 %
Confiance et estime de soi	33	85 %	0	0 %	6	15 %	0	0 %
Connaissances et compétences	35	90 %	0	0 %	4	10 %	0	0 %
État de santé	24	62 %	1	3 %	14	36 %	0	0 %
Alimentation	20	51 %	5	13 %	13	33 %	1	3 %
Consommation d'alcool / drogue	11	28 %	6	15 %	17	44 %	5	13 %
Jeux de hasard	7	18 %	5	13 %	23	59 %	4	10 %

¹ Les répondants se sont exprimés sur chacun des aspects de la vie mentionnés dans le tableau.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

Qualité de vie en général

- Aucune différence statistiquement significative.

Situation économique

- Aucune différence statistiquement significative.

Vie familiale

- Les femmes (76 % - 13 sur 17) sont plus nombreuses que les hommes (45 % - 10 sur 22) à penser que leur participation au chantier a un effet positif sur leur vie familiale.*

Confiance et estime de soi

- Entre 2015 et 2017, la proportion des travailleurs qui pensent que leur participation au chantier a eu un effet positif sur leur estime de soi a augmenté, passant de 60 % (28 sur 47) à 85 % (33 sur 39).*

Connaissances et compétences

- Aucune différence statistiquement significative.

État de santé et alimentation

- Les répondants d'Unamen-shipu (91 % - 10 sur 11) sont proportionnellement plus nombreux que les autres répondants (50 % - 14 sur 28) à penser que leur participation au chantier a un effet positif sur leur santé.*
- Les cinq répondants qui pensent que leur participation au chantier a un effet négatif sur leur alimentation sont des femmes.*

Consommation d'alcool et de drogue, jeux de hasard

- Les femmes (29 % - 5 sur 17) sont plus nombreuses que les hommes (5 % - 1 sur 22) à penser que leur participation au chantier a un effet négatif sur leurs habitudes de consommation d'alcool ou de drogue.* Ces 5 femmes n'ont pas d'enfants à charge.
- Les répondants qui ont des enfants à charge (43 % - 6 sur 14) sont plus nombreux que les répondants qui n'en ont pas (13 % - 3 sur 23) à penser que leur participation au chantier a un effet positif sur leurs habitudes de consommation d'alcool ou de drogue.*

Tableau 31 Achats ou dépenses faits ou que prévoient faire les répondants avec le revenu gagné au chantier de la Romaine (Q36)

Achats ou dépenses	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Paieement de factures / dépenses quotidiennes	12	31 %
Achat d'un véhicule	10	26 %
Support financier à la famille	10	26 %
Vacances / voyages	10	26 %
Achat de vêtements	7	18 %
Paieement de dettes	7	18 %
Achat de meubles / appareils électroménagers	6	15 %
Achat d'une motoneige / VTT	3	8 %
Achat / location de maisons	2	5 %
Achats d'équipements, d'appareils et jeux électroniques	2	5 %
Rénovations de maisons	2	5 %
Faire des économies	2	5 %
Gâter ses enfants et petits-enfants	1	3 %
Divers achats	1	3 %
Ne sait pas	1	3 %
Refus de répondre	14	36 %

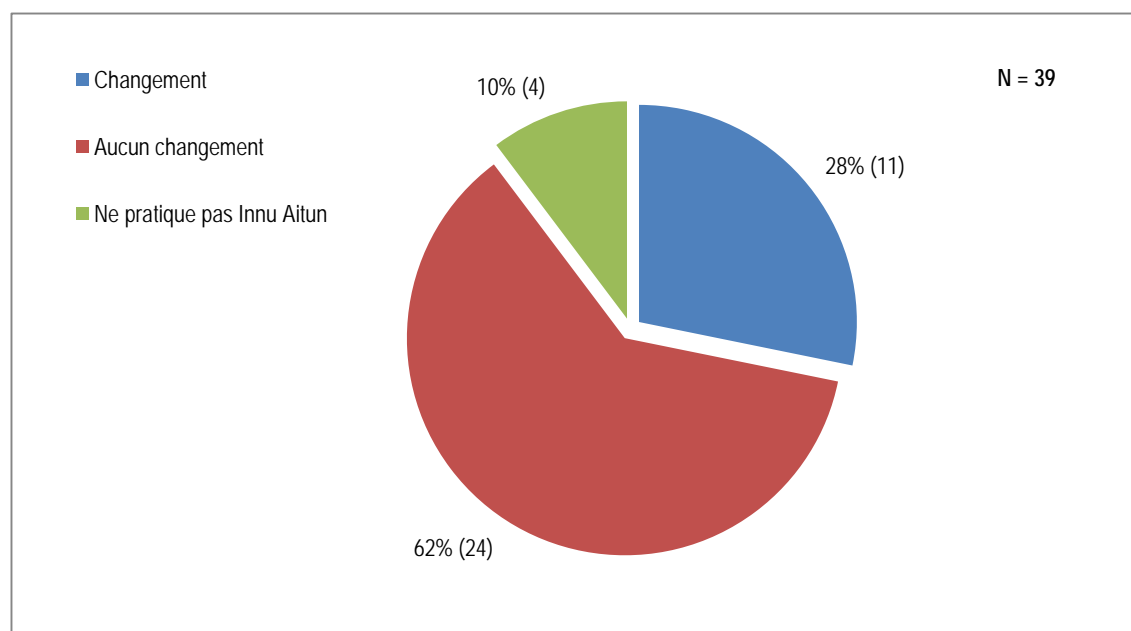
¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Les travailleurs qui résident à Unamen-shipu (36 % - 4 sur 11) sont plus nombreux que les autres travailleurs (7 % - 2 sur 28) à avoir fait l'achat ou à prévoir faire l'achat de meubles ou d'appareils électroménagers.*
- Les femmes (29 % - 5 sur 17) sont plus nombreuses que les hommes (5 % - 1 sur 22) à avoir fait l'achat ou à prévoir faire l'achat de meubles ou d'appareils électroménagers. *
- Les répondants mariés ou en couple (41 % - 9 sur 22) sont plus nombreux que les célibataires (7 % - 1 sur 15) à avoir fait l'achat ou à prévoir faire l'achat d'un véhicule, ou à vouloir prendre des vacances. *

Figure 32 Changement de la pratique d’Innu Aitun en raison de la participation au chantier de la Romaine (Q35)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Les hommes (45 % - 10 sur 22) sont plus nombreux que les femmes (6 % - 1 sur 17) à penser que leur participation au chantier a modifié leur pratique d’Innu Aitun.*

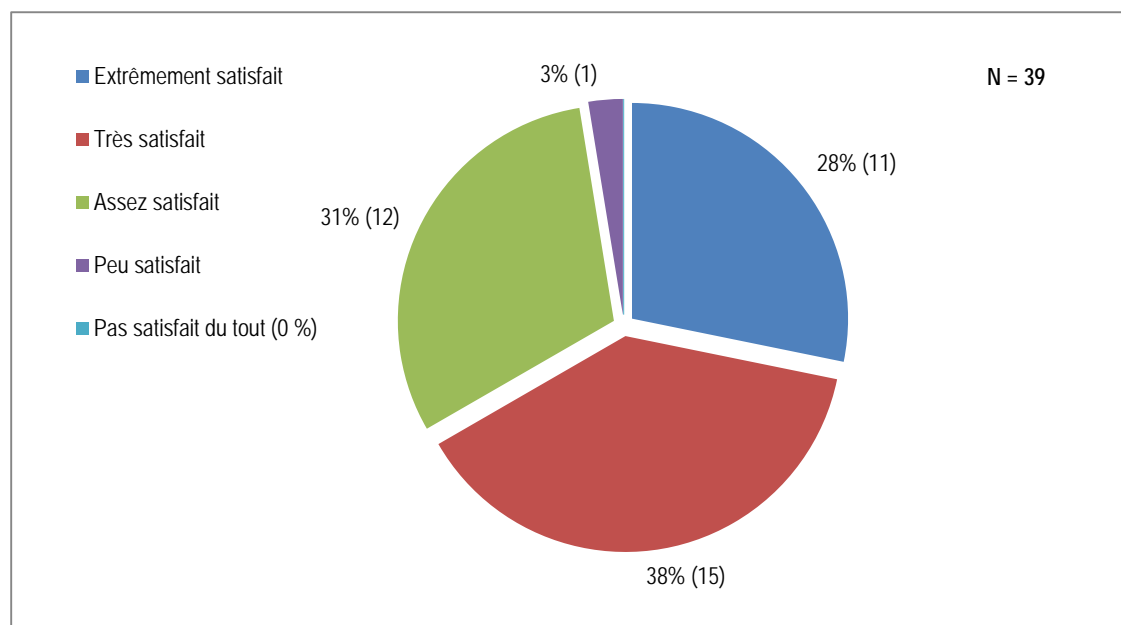
Tableau 32 Changements de la pratique d’Innu Aitun en raison de la participation au chantier de la Romaine (Q35)

Changement	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 11)
Réduction des activités en raison d'un manque de temps	6	55 %
Ne pratique plus Innu Aitun	1	9 %
Moins de temps pour récolter des petits fruits	1	9 %
Moins de temps pour pêcher	1	9 %
Moins de temps pour la chasse à l'outarde	1	9 %
Moins de temps pour pêcher le saumon	1	9 %
Territoire plus facile d'accès avec la route de la Romaine	1	9 %
Pêche au chantier	1	9 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 33 Satisfaction globale de la vie exprimée par les travailleurs innus (Q36)



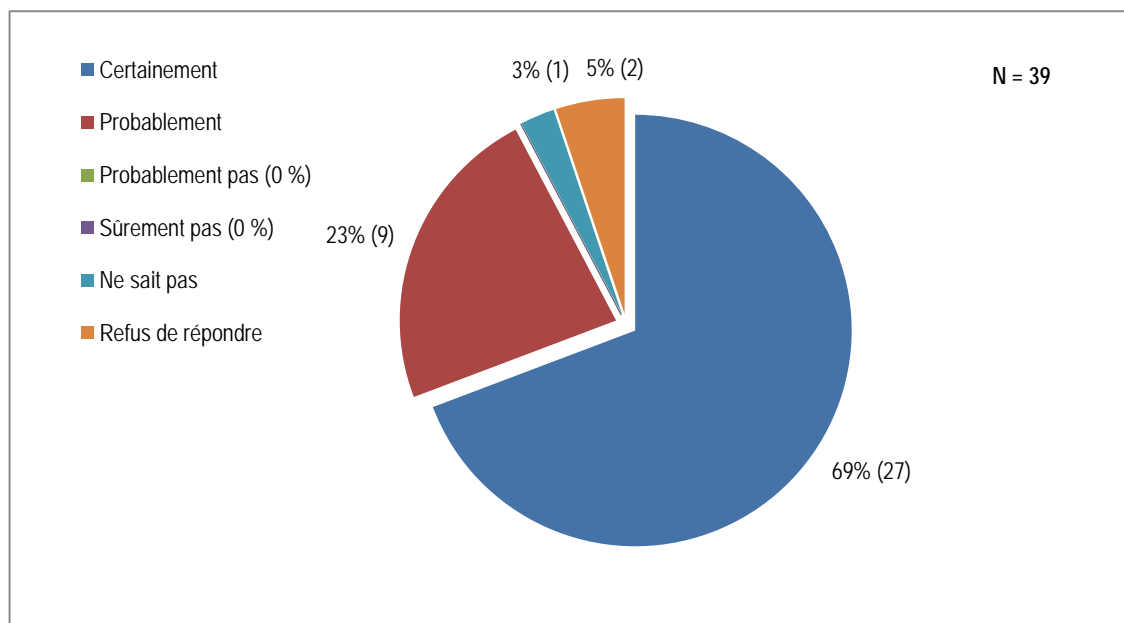
Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Les femmes (88 % - 15 sur 17) sont plus nombreuses que les hommes (50 % - 11 sur 22) à se dire extrêmement ou très satisfaits de leur vie actuelle.*
- Les répondants qui sont célibataires (47 % - 7 sur 15) sont plus nombreux que ceux qui sont mariés ou en couple (9 % - 2 sur 22) à se dire extrêmement satisfaits de leur vie actuelle.*
- Entre 2015 et 2017, la proportion de travailleurs qui se disent extrêmement satisfaits de leur vie a augmenté, passant de 9 % (4 sur 47) à 28 % (11 sur 39).

3.5 Projets des travailleurs innus

Figure 34 Volonté des travailleurs innus de poursuivre leur participation au chantier de la Romaine après leur emploi actuel (Q37)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

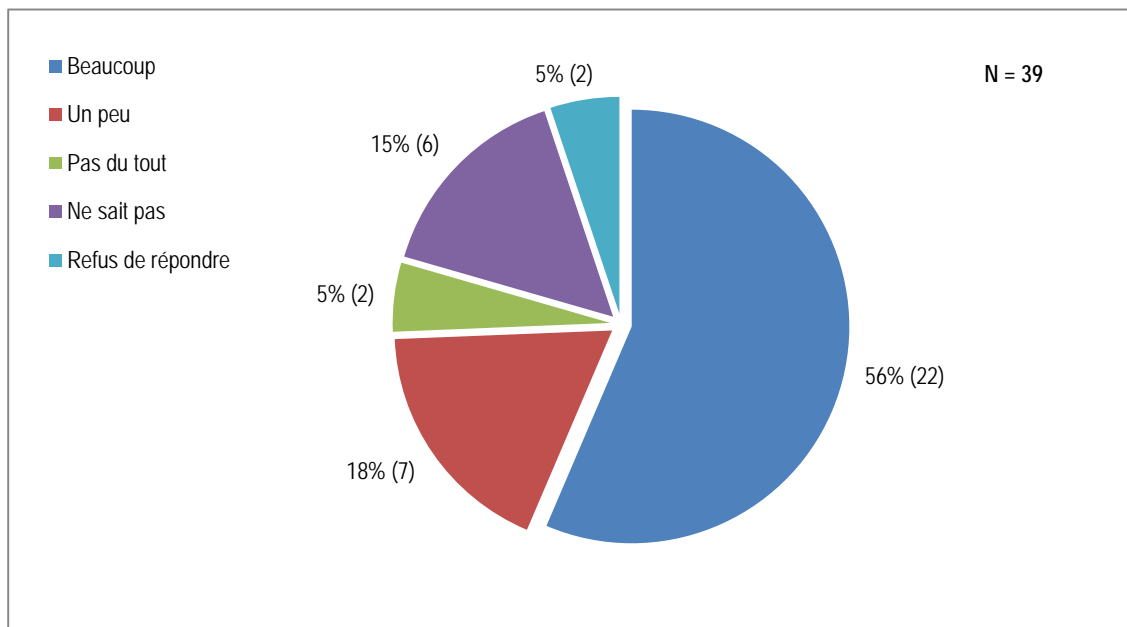
Tableau 33 Facteurs évoqués par les travailleurs innus pour poursuivre leur participation au chantier de la Romaine (Q37)

Facteur évoqué	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 36)
Salaire et avantages économiques	8	22 %
Aime la vie de chantier	7	19 %
Aime son travail	5	14 %
Aime travailler et être actif	5	14 %
Ambiance de travail, rencontre de nouvelles personnes	4	11 %
Aime le travail de chantier	3	8 %
Aimerait revenir, mais craint le manque de travail après la fin des travaux	1	3 %
Aucune attache dans sa communauté	1	3 %
Communauté et amis à proximité	1	3 %
Aucune réponse	5	14 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Figure 35 Perception du répondant que son expérience de travail au chantier de la Romaine lui a aidé ou l'aidera à trouver un nouvel emploi (Q38)



Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

Autres résultats

- Les hommes (77 % - 17 sur 22) sont plus nombreux que les femmes (29 % - 5 sur 17) à penser que leur expérience au chantier les aidera beaucoup à se trouver un nouvel emploi.*
- Les répondants qui sont mariés ou en couple (73 % - 16 sur 22) sont plus nombreux que les célibataires (40 % - 6 sur 15) à penser que leur expérience au chantier les aidera beaucoup à se trouver un nouvel emploi.*

Tableau 34 Commentaires des répondants (Q47)

Commentaires	Nombre de mentions ¹	Proportion (N = 39)
Les Innus devraient trouver une façon de persévérer au travail.	1	3 %
Améliorer la sécurité des travailleurs. Selon le répondant, d'autres entreprises (exemple : Alouette) préconisent davantage la sécurité qu'Hydro-Québec.	1	3 %
Aimerait participer à d'autres projets hydroélectriques.	1	3 %
Il est touché par le fait que la rivière ait été harnachée.	1	3 %
Pas satisfait de la façon dont se fait le recrutement. Son fils veut venir travailler au chantier, mais personne ne l'a encore contacté. A l'impression que les communautés de Mamit ne sont pas priorisées dans l'embauche.	1	3 %
Aimerait qu'il y ait plus de soutien pour les travailleurs innus et les femmes innues.	1	3 %
Aimerait que les rumeurs sur les habitudes de consommation des Innus cessent.	1	3 %
Trop de gens de Pessamit comparativement aux gens de Mamit.	1	3 %
Considère qu'Hydro a réussi à endormir les communautés innues. Les termes de l'entente ont mal été négociés.	1	3 %
Juge que l'étude est pertinente.	1	3 %
Ceux qui décident de consommer de l'alcool le soir doivent être responsables de se lever le matin.	1	3 %
Le répondant considère que l'entente signée avec les Innus de Nutashkuan n'est pas respectée par Hydro-Québec, car très peu d'Innus travaillent dans le domaine de la construction.	1	3 %
Se demande à quoi sert l'étude en cours.	1	3 %
Manque d'information sur le travail à réaliser.	1	3 %
Il trouve que la Sécurité industrielle est trop permissive en ce qui concerne la consommation de drogue.	1	3 %

¹ Plus d'une réponse possible par répondant.

Source : Enquête par questionnaire auprès des travailleurs innus, septembre-octobre 2017.

4 Mesures de bonification, intégration et maintien en emploi des travailleurs innus

Cette section discute des mesures de bonification mises en œuvre par Hydro-Québec pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs innus au chantier de la Romaine. Elle décrit les différentes mesures mises en œuvre depuis 2009 et leurs incidences sur les travailleurs innus au chantier.

4.1 Mesures de bonification

Depuis le début de la phase construction en mai 2009, Hydro-Québec a mis en place plusieurs mesures de bonification pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs innus au chantier de la Romaine. Depuis la dernière étude de suivi environnemental en 2015, Hydro-Québec a procédé à un renforcement de la campagne *Discrimination et Harcèlement Tolérance Zéro*.

De plus, une session d'accueil spécifique pour les travailleurs innus a été développée. Cependant, elle n'a pas été diffusée, car son contenu dédoublait celui de la nouvelle session d'accueil pour les travailleurs développée en parallèle. Cette nouvelle session d'accueil générale inclut l'essentiel des informations qu'il avait été jugé nécessaire de diffuser auprès des travailleurs innus.

Le tableau 35 présente les mesures prévues en avant-projet et celles mises en œuvre depuis 2009.

Tableau 35 Mesures d'intégration et de maintien en emploi des travailleurs innus prévues et mises en œuvre par Hydro-Québec depuis 2009

Mesures prévues	Mesures mises en oeuvre
Embaucher un conseiller en emploi innu pour l'ensemble des communautés innues concernées	Embauche d'une conseillère à l'emploi innu en 2010
Embaucher un assistant au conseiller à l'emploi innu	Embauche d'un coordonnateur aux activités autochtones en 2012
Embaucher un travailleur ou un intervenant social	Embauche d'un intervenant social en 2010 (remplacé par une psychologue en 2015)
Organiser des ateliers d'information et de préparation à l'emploi	Des ateliers ont été tenus en 2009 et 2010, aucun de 2011 à 2017
Créer un comité de suivi de l'intégration et de maintien en emploi des travailleurs innus	Le Comité a été créé en 2010
Sensibiliser les entrepreneurs qui participeront aux travaux à l'importance de favoriser la participation de la main-d'œuvre innue au chantier	La conseillère à l'emploi innu rencontre les entrepreneurs
Soutenir les actions visant à créer, aux campements de travailleurs et aux chantiers, un environnement de travail et un cadre de vie qui encouragent et valorisent la participation des Innus au projet	Diffusion de la radio innue au chantier Construction d'un Shaputuan sur le site du campement des Murailles en 2012 et du Mista en 2015 Publication du journal du projet de la Romaine <i>Nui Uapaten</i> Activités pour la journée nationale des Autochtones Sessions de sensibilisation du personnel de chantier aux réalités innues
Soutenir la tenue d'activités aux campements de travailleurs visant à favoriser le rapprochement des travailleurs innus et non autochtones	Présentation d'information sur les Innus lors de la séance d'accueil des travailleurs au chantier Activités pour la Journée nationale des Autochtones
Au besoin, tenir des ateliers thématiques sur les problématiques touchant les travailleurs innus.	Pour l'instant, aucun besoin ne motive la tenue d'un tel atelier
	Création d'un Comité sur les conditions de vie pour les travailleurs autochtones en 2015 à l'instigation de la conseillère à l'emploi innu
	Renforcement de la campagne <i>Discrimination et Harcèlement Tolérance Zéro</i>
	Développement d'une session d'accueil spécifique pour les travailleurs innus (session intégrée à la session générale d'accueil)

Source : Informations fournies par Hydro-Québec, 2017.

4.1.1 Conseillère à l'emploi innu

Le mandat de la conseillère à l'emploi innu est sensiblement le même que lors du dernier suivi environnemental en 2015. À l'exception de la tenue d'une liste de candidats de travailleurs innus, une tâche qui a été retirée du mandat de la conseillère en raison des changements législatifs apportés au placement de la main-d'œuvre sur les chantiers de construction au Québec, toutes les tâches suivantes font toujours partie de son mandat :

- conseiller les entrepreneurs et la direction de projet pour une meilleure intégration des travailleurs et entreprises innus et favoriser le maintien en emploi des travailleurs innus;
- tenir à jour une liste d'entreprises innues souhaitant participer au projet;
- informer les travailleurs et les entreprises innus sur les emplois disponibles et les possibilités de contrats;

- collaborer à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans de communication pour les communautés innues;
- participation au comité de vie du campement et coordination du Comité sur les conditions de vie spécifiques aux travailleurs autochtones.

Entre 2015 et 2017, la conseillère à l'emploi innu a collaboré avec plusieurs intervenants au campement du Mista. Elle a d'abord travaillé à sensibiliser les entrepreneurs à l'importance d'embaucher des travailleurs innus dans le domaine de la construction. Pour ce faire, elle a participé aux réunions hebdomadaires de chantier, qui réunissent des représentants des entrepreneurs et de l'équipe de chantier d'Hydro-Québec, de même qu'aux réunions de démarrage de contrats. Ce travail de collaboration lui a permis d'identifier les opportunités d'emplois et de contrats qui se présentent aux travailleurs et aux entrepreneurs innus.

La conseillère à l'emploi innu a poursuivi, pendant cette période, la coordination du comité de suivi de l'intégration et de maintien en emploi des travailleurs innus. Ce comité réunit deux représentants d'Hydro-Québec, la conseillère à l'emploi innu, le conseiller à l'emploi de SEIE et les coordonnatrices locales innues. Il vise à créer une synergie entre les divers intervenants, à faciliter l'échange d'informations et à identifier les mesures spécifiques à prendre pour favoriser l'intégration au chantier et le maintien en emploi. La fréquence des rencontres de ce comité a été diminuée entre 2015 et 2017 suite à la diminution des opportunités d'emplois au chantier et à la baisse consécutive d'intérêt des participants. La conseillère à l'emploi continue à rencontrer périodiquement, au campement, les deux représentants d'Hydro-Québec, mais elle ne communique maintenant que rarement, selon les besoins, avec les coordonnatrices locales et le conseiller à l'emploi de SEIE. Cette situation s'explique aussi, tel qu'indiqué plus haut, par le fait que la conseillère à l'emploi innu ne tient plus à jour une liste de candidats de travailleurs innus, une tâche qu'elle réalisait auparavant avec le concours des coordonnatrices locales et le conseiller à l'emploi de la SEIE.

Une rencontre du Comité d'intégration et de maintien des travailleurs innus a été tenue avec des représentants de SEIE-Sodexo pour identifier les besoins en main-d'œuvre au cours des prochaines années et les modes de collaboration (2015). Par ailleurs, les résultats de l'enquête auprès des travailleurs innus de 2015 ont été présentés au Comité d'intégration et de maintien des travailleurs innus. La conseillère à l'emploi innu a aussi participé à la rencontre entre les membres innus du CTER d'Ekuanitshit, les représentants de SEIE-Sodexo et du campement au sujet des résultats de l'enquête auprès des travailleurs innus et les cas de discrimination. La préparation d'une session d'accueil spécifique aux autochtones était le principal moyen identifié pour informer les travailleurs à ce sujet.

La conseillère à l'emploi innu a travaillé avec d'autres intervenants au chantier en 2015-2017. Elle a notamment échangé des informations avec la direction et des responsables de SEIE-Sodexo, ainsi qu'avec la psychologue, et l'agent de prévention en toxicomanie concernant les difficultés vécues par les travailleurs innus au chantier. Cet échange avec ces intervenants lui permet d'offrir le meilleur support possible aux travailleurs innus qui viennent la rencontrer pour discuter ou pour obtenir de l'aide. Elle a aussi participé au Comité de prévention du suicide.

Pendant cette période, elle a coordonné les rencontres mensuelles du comité sur les conditions de vie des autochtones. La participation de la conseillère à l'emploi innu au sein de ce comité représente une part importante de son travail. Les rencontres du comité permettent de discuter et de proposer la tenue de diverses activités au campement. À la suite des rencontres, la conseillère à l'emploi participe, entre autres avec le coordonnateur aux activités innues et la psychologue, à l'organisation et à la tenue d'activités comme la journée nationale des Autochtones et le souper de Noël. Sont aussi tenues des rencontres sur des divers sujets d'intérêt pour les travailleurs innus comme le travail d'équipe, la prévention de la toxicomanie et la gestion de la colère.

Par ailleurs, la conseillère à l'emploi innu a poursuivi entre 2015 et 2017 sa contribution à la réalisation du journal d'information sur le projet de la Romaine *Nui Uapaten* (Je veux savoir). Elle continue de fournir des informations sur les services qu'elle offre aux Innus et témoigne de l'expérience des travailleurs innus dans le domaine de la construction.

Enfin, bien que la participation aux séances quotidiennes d'accueil des travailleurs fasse partie des tâches de la conseillère à l'emploi, cette dernière n'y a pas participé depuis son embauche.

En 2018, la conseillère à l'emploi innu projette d'organiser et de tenir au campement des ateliers de discussion sur le travail d'équipe. Elle compte aussi participer aux réunions de santé et de sécurité de SEIE-Sodexo qui se tiennent au début de chaque quart de travail dans le but de fournir de l'information sur divers sujets comme la santé au travail et les contaminants.

4.1.2 Psychologue

Le mandat de la psychologue à l'emploi d'Hydro-Québec n'a pas changé depuis la dernière étude réalisée en 2015. Il consiste à supporter les travailleurs et à prévenir le développement de situations problématiques, notamment les troubles d'adaptation, les troubles anxieux, les problèmes de dépendance, les conflits interpersonnels, l'épuisement et le harcèlement. Cependant, depuis 2015, la psychologue rencontre de plus en plus de travailleurs innus en groupe dans le cadre de processus de résolution de conflit.

Les motifs de consultation sont divers. À l'instar de l'étude de suivi précédente, les problèmes de consommation abusive d'alcool ou de drogue restent un des principaux motifs de consultation. Les troubles anxieux causés par l'éloignement ou par une faible estime de soi touchent aussi plusieurs travailleurs innus. La rupture et les problèmes familiaux font également partie des principaux motifs de consultation.

Selon la psychologue, sa clientèle était diversifiée entre 2015 et 2017. Tant les femmes que les hommes ont eu recours à ses services. La majeure partie de sa clientèle est âgée entre 30 et 50 ans⁷. Les membres de ce groupe d'âge ont souvent plusieurs choses à gérer dans leur vie privée, notamment des difficultés d'ordre conjugal ou familial. Dans des situations de

⁷ La psychologue indique ne pas tenir de données statistiques sur sa clientèle au campement du Mista.

crise, plusieurs jeunes travailleurs de moins de 30 ans vont aussi la consulter, souvent avant de quitter le chantier. Ils cherchent alors à obtenir de l'aide pour le retour dans leur communauté.

La psychologue collabore avec plusieurs intervenants au campement du Mista, dont principalement la conseillère à l'emploi innu, la psychologue à l'emploi de SEIE et l'agent de prévention en toxicomanie pour la réalisation d'activités de sensibilisation auprès des travailleurs innus (réalisées dans le cadre du comité sur les conditions de vie au campement). Elle échange aussi de l'information avec les agents de changement en santé-sécurité présents au chantier ainsi qu'avec le conseiller à l'emploi de SEIE qui travaille à Ekuanitshit dans le but de sensibiliser les travailleurs innus sur les problématiques vécues au chantier et d'identifier plus rapidement les personnes ayant besoin d'un soutien psychologique.

En 2018, la psychologue projette d'organiser des ateliers de discussion sur des thèmes précis, entre autres sur le thème de la rupture, des deuils amoureux et des deuils en général.

4.1.3 Coordonnateur aux activités innues

Hydro-Québec a procédé à l'embauche d'un coordonnateur aux activités autochtones en août 2012. Au moment de l'enquête en 2017, le poste était vacant.

Les principales fonctions du coordonnateur aux activités autochtones sont les suivantes :

- mobiliser les travailleurs innus afin de développer un sentiment d'appartenance au chantier de la Romaine;
- en collaboration avec la conseillère à l'emploi innu, la psychologue, l'animateur en loisirs, et tout autre intervenant pertinent, mettre en œuvre des moyens pour favoriser l'intégration des travailleurs innus;
- planifier et tenir des activités à caractère traditionnel au Shaputuan et assurer la gestion de celui-ci.

4.1.4 Autres mesures

D'autres mesures d'intégration de la main-d'œuvre autochtone sont prévues ou ont été appliquées par Hydro-Québec (voir le tableau 35).

Le comité de suivi pour l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs autochtones, qui a débuté ses travaux en décembre 2010, poursuit son travail par des rencontres périodiques (environ aux deux mois) entre deux représentants d'Hydro-Québec, la conseillère à l'emploi innu, le conseiller à l'emploi de SEIE et les coordonnatrices locales innues.

Mis en œuvre en 2015, le comité sur les conditions de vie des Autochtones tient des rencontres mensuelles. Le comité, qui réunit des intervenants qui oeuvrent au campement

auprès des travailleurs autochtones ainsi que des représentants d'entreprises qui ont à leur emploi des travailleurs autochtones, vise à discuter de l'organisation et la tenue d'activités pour favoriser le maintien de bonnes conditions de vie des Autochtones au campement. En 2016 (seule année pour laquelle des données statistiques sont disponibles), le comité s'est réuni à 9 reprises. La participation des entreprises aux rencontres du comité est faible. Chaque mois, une moyenne de 11 entreprises ont été convoquées et seulement 4 ont participé, soit un taux de participation de 36 % (Conseillère à l'emploi innu, entrevue, septembre 2017).

Hydro-Québec a organisé et tenu des ateliers d'information et de préparation à l'emploi dans les communautés de Mamit en 2009 et 2010. Depuis 2010, aucun atelier n'a été tenu depuis dans les communautés de Mamit, car aucune demande en ce sens n'a été formulée.

Comme il en a été fait mention lors de la précédente étude de suivi environnemental (AECOM, 2016), les actions visant à créer un environnement de travail et un cadre de vie qui encouragent et valorisent la participation des Innus au projet, ainsi que celles visant le rapprochement des travailleurs innus et non autochtones, sont la diffusion de la radio innue au chantier, la publication du journal du chantier *Nui Uapaten*, et la tenue d'activités pour la journée nationale des Autochtones. Hydro-Québec a aussi tenu des sessions de sensibilisation du personnel de chantier aux réalités innues.

4.2 Incidences des mesures de bonification sur l'intégration et le maintien en emploi des Innus de Mamit

Les résultats du sondage auprès des travailleurs innus et des entrevues avec les intervenants oeuvrant au chantier permettent de préciser l'efficacité des mesures de bonification sur l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs innus, notamment en ce qui concerne trois enjeux spécifiques discutés lors de la dernière étude de suivi environnemental réalisée en 2015, soit :

- le recrutement et le placement des travailleurs innus dans le domaine de la construction;
- le maintien de bonnes conditions de vie et de travail;
- le soutien des travailleurs innus qui ont des situations de vie difficiles.

4.2.1 Recrutement et placement des travailleurs innus dans le domaine de la construction

Le recrutement et le placement des travailleurs innus de Mamit dans le domaine de la construction demeurent difficiles. Tel que mentionné dans l'étude de 2015 (AECOM, 2016), les difficultés à trouver de la main-d'œuvre innue expérimentée et répondant aux besoins des entrepreneurs expliquent en grande partie cette situation.

Selon la plus récente étude de suivi environnemental sur les incidences sociales du projet de la Romaine sur les communautés innues (AECOM, 2018), plusieurs dizaines (58) de travailleurs innus de Mamit possédaient un certificat de compétence dans un métier de la

construction en 2015. Malgré ce nombre, seulement trois travailleurs innus de Mamit étaient à l'emploi d'entreprises de construction non autochtones au moment de l'enquête, et neuf autres étaient à l'emploi de SEIE, une entreprise autochtone d'Ekuanitshit.

Selon la conseillère à l'emploi innu, le manque d'expérience des travailleurs de Mamit sur un chantier de construction ainsi que les préjugés à l'égard de la main-d'œuvre autochtone constituent les principaux obstacles à leur embauche (entrevue, 2017).

4.2.2 Maintien de bonnes conditions de vie et de travail

Tel qu'indiqué dans la partie précédente, plusieurs mesures ont été appliquées par Hydro-Québec depuis le début des travaux en 2009 (voir section 4.1.4) pour maintenir de bonnes conditions de travail et de vie au chantier pour les travailleurs innus de Mamit. L'embauche d'un coordonnateur aux activités innues, ainsi que la création d'un comité sur les conditions de vie des Autochtones, la tenue de diverses activités sportives, de loisirs, sociales et culturelles, la construction de deux Shaputuan, la publication du journal *Nui Uapaten* et la diffusion de la radio innue au chantier participent à maintenir de bonnes conditions de vie et de travail au campement et au chantier.

Les deux intervenants de SEIE-Sodexo rencontrés au cours de l'étude ont mentionné que l'entreprise travaille à favoriser le maintien de bonnes conditions de vie et de travail pour les Innus. Une attention particulière est portée à l'accueil des nouveaux employés. À leur arrivée au campement, chaque nouvel employé est rencontré par le personnel-cadre afin d'expliquer les tâches à accomplir, les conditions de travail, les mesures de santé et de sécurité en vigueur ainsi que les risques présents au campement, incluant ceux touchant le mode de vie des travailleurs. Chaque nouvel employé reçoit aussi un « coaching » de la part d'un travailleur expérimenté qui l'accompagne pendant ses premiers jours au campement.

Les intervenants de SEIE-Sodexo communiquent régulièrement avec la conseillère à l'emploi innu et la psychologue à l'emploi d'Hydro-Québec dans le but d'identifier les situations problématiques touchant leurs employés. Les échanges avec ces intervenants permettent à l'entreprise de réagir rapidement lorsqu'un employé vit une situation difficile. De plus, la directrice générale de SEIE-Sodexo participe aux rencontres mensuelles du comité sur les conditions de vie des Autochtones.

Selon les résultats de l'enquête par questionnaire, le tiers (33 %) et la moitié (49 %) des travailleurs innus jugent que les conditions de vie au campement sont bonnes ou correctes, respectivement. Des sept travailleurs qui suggèrent des améliorations, six souhaitent l'amélioration de la qualité et de la variété de la nourriture. Par ailleurs, les travailleurs de Mamit peuvent travailler et vivre en parlant l'innu au campement et au chantier. Ils sont 51 % à parler principalement l'innu durant leur temps libre et 59 % à parler principalement l'innu et le français au travail. De plus, ils ont la capacité de communiquer facilement et fréquemment avec leurs proches grâce à l'accès au réseau téléphonique sans fil et à Internet. Près des trois quarts (72 %) des répondants communiquent avec leurs proches chaque jour. Enfin, près de la moitié (46 %) des répondants participent ou ont participé aux activités

organisées au Shaputuan, principalement pour cuisiner et manger de la nourriture innue ainsi que pour rencontrer d'autres Innus.

Tel qu'indiqué lors de la précédente étude de suivi des travailleurs innus (AECOM, 2016), ces mesures ont probablement une incidence positive sur leurs perceptions des conditions et des relations de travail au campement au chantier. En effet, ils sont fortement majoritaires à penser que l'horaire de travail (85 %), la charge de travail (69 %), les relations avec les collègues (82 %), le supérieur immédiat (87 %) et les autres travailleurs (80 %), ainsi que le temps de repos et de loisirs (92 %) sont bons.

Une forte majorité de travailleurs innus estiment que les relations avec les travailleurs non autochtones sont très bonnes (23 %) ou bonnes (59 %). Seulement deux répondants ont indiqué avoir vécu personnellement très souvent ou parfois de l'intimidation, de la discrimination ou du racisme de la part d'un non-autochtone.

4.2.3 Soutien des travailleurs innus qui ont des situations de vie difficiles

Tel qu'indiqué lors de la dernière étude de suivi réalisée en 2015 (AECOM, 2016), les situations de vie difficiles vécues par des travailleurs innus constituent un facteur important ayant une incidence sur leur maintien en emploi. Les quatre intervenants interviewés au cours de l'étude ont tous indiqué que la consommation abusive d'alcool et de drogue ainsi que les contraintes ou les difficultés familiales demeurent les principaux problèmes vécus par les travailleurs innus.

Aussi, la psychologue embauchée par Hydro-Québec souligne que plusieurs travailleurs innus vivent des troubles anxieux ou d'adaptation (associés entre autres à l'éloignement et le calendrier de travail de 28 jours), de l'épuisement, ou rencontrent des situations conflictuelles dans leur vie qui entraînent leur départ, temporaire ou permanent, du chantier. Les résultats obtenus par le biais du questionnaire indiquent que près de la moitié (46 %) des travailleurs innus ont déjà cessé un emploi au chantier pour ensuite y retourner. La principale raison de la cessation était liée à la situation familiale du travailleur (5 mentions), suivie de motifs médicaux (4 mentions). De plus, parmi les 15 répondants (38 %) qui ont indiqué avoir rencontré des difficultés au travail, 3 ont mentionné des raisons familiales, 2 des problèmes de consommation d'alcool et 2 des problèmes d'adaptation.

La psychologue a observé que les problèmes de consommation de drogue au campement étaient moins importants en 2017 qu'en 2015. Elle fait un lien entre cette baisse et la saisie de drogue réalisée au campement par la Sécurité industrielle au printemps 2017. Pour ce qui est des troubles anxieux, elle a observé en 2017 que plusieurs Innus commencent à craindre la perte de leur emploi en raison du ralentissement des travaux et de la fin prochaine du chantier, un constat partagé par les trois autres intervenants rencontrés au campement. En 2017, à la suite notamment de la visite du Premier Ministre du Québec pour inaugurer la centrale RO-3, des travailleurs innus sont allés la rencontrer en raison de l'anxiété causée par l'anticipation de la fin des travaux. Dans le but d'assurer une transition entre la phase construction et la phase exploitation, la psychologue suggère que des actions soient prises par Hydro-Québec et les communautés innues dans le but d'accompagner et de soutenir les

travailleurs innus au cours de cette transition (ateliers de préparation de C.V., valorisation de l'expérience au chantier, développement des capacités, etc.).

L'entrevue avec la psychologue a aussi permis de discuter des problèmes de harcèlement vécus par les femmes innues au campement. L'intervenante estime que ces problèmes se sont atténués entre 2015 et 2017, principalement en raison des politiques de tolérance zéro d'Hydro-Québec et de SEIE-Sodexo et des actions de sensibilisation réalisées au campement. Les femmes innues ont notamment reçu des feuillets d'information présentant leurs droits et les recours qui sont à leur disposition.

Si des travailleurs innus vivent des situations de vie difficiles qui ont une incidence sur leur persévérance en emploi, la psychologue estime que leur participation au chantier et le rapprochement entre les communautés innues et non autochtones issu de cette participation améliorent l'estime de soi des travailleurs innus. Selon elle, cet effet se répercute positivement sur leurs situations de vie et pourrait avoir un impact à long terme pour les individus et les communautés. À cet égard, la majorité des répondants estiment que leur participation au chantier a des effets positifs sur leur qualité de vie en général (72 %) ainsi que sur leur confiance ou leur estime de soi (85 %), notamment. Enfin, la majorité (56 %) estiment que leur participation au chantier les aidera à trouver un nouvel emploi après la fin des travaux.

5 Conclusion

L'étude auprès des travailleurs innus a permis de mettre à jour le profil de la main-d'œuvre innue au chantier de la Romaine et de connaître les perceptions des travailleurs sur leur expérience de travail et sur les conditions de vie et de travail au chantier. Les informations ont aussi permis d'identifier les difficultés d'intégration et de maintien en emploi des travailleurs innus de Mamit et d'évaluer les incidences des mesures de bonification mises en œuvre par Hydro-Québec.

La presque totalité (39 sur 40) des travailleurs présents au campement au moment de l'enquête y ont participé. La conseillère à l'emploi innu, la psychologue ainsi que la directrice générale et le directeur des achats de SEIE-Sodexo ont aussi participé à l'étude dans le cadre d'entrevues semi-dirigées.

Le portrait des travailleurs innus de Mamit actifs au chantier en 2017 est sensiblement le même que celui de 2015. Les participants à l'enquête comptent plus d'hommes (56 %) que de femmes (44 %) et près du quart (23 %) des répondants ont 30 ans et moins. La majorité des travailleurs innus n'ont pas d'enfants à charge (59 %) et sont mariés ou vivent en couple (56 %). Les deux tiers (67 %) n'ont pas de diplôme et plus du tiers (38 %) n'avaient jamais travaillé à l'extérieur de leur communauté avant leur participation au chantier de la Romaine. Au chantier, trois quarts (74 %) des répondants occupent un emploi non spécialisé dans le domaine de la restauration et de la conciergerie.

Une très forte majorité (90 %) de travailleurs innus ont une opinion positive de l'expérience de travail au chantier, et ils sont aussi très nombreux (92 %) à vouloir poursuivre leur expérience ou à revenir y travailler.

La grande majorité (82 %) des travailleurs innus de Mamit sont satisfaits des conditions de vie au campement. Ceux qui suggèrent des améliorations souhaitent principalement l'amélioration de la qualité et de la variété de la nourriture.

Parmi les points négatifs les plus souvent mentionnés par les répondants concernant les conditions de travail et de vie au chantier, on note les relations difficiles avec les collègues et les autres travailleurs (3 mentions), les cas d'intimidation et de discrimination (3 mentions), les problèmes familiaux (3 mentions), les problèmes de consommation d'alcool (2 mentions) et les difficultés associées à l'exécution de certaines tâches (2 mentions).

En ce qui concerne plus particulièrement les incidences sociales sur les travailleurs innus prévues à l'étude d'impact pour la phase construction, on peut les évaluer par les résultats suivants :

- Amélioration des conditions de vie des travailleurs et de leur famille :
 - 128 travailleurs innus de Mamit ont travaillé au chantier en 2015.
 - 136 travailleurs innus de Mamit ont travaillé au chantier en 2016.
 - Les travailleurs innus prévoient consacrer leurs revenus gagnés au chantier principalement au paiement des dépenses quotidiennes (31 %), à l'achat d'une voiture (26 %), au support financier à la famille (26 %) et aux vacances et voyages (26 %).
 - 72 % des répondants estiment que leur participation au chantier a eu un aspect positif sur leur qualité de vie en général.
 - 62 % des répondants estiment que leur participation au chantier a eu un aspect positif sur leur situation économique.
 - 59 % des répondants estiment que leur participation au chantier a eu un aspect positif sur leur vie familiale, contre seulement 10 % qui estiment qu'elle a eu un effet négatif.

- Augmentation du taux de diplomation :
 - 41 % des répondants ont suivi une formation en lien avec leur emploi au chantier de la Romaine.
 - 26 % des répondants ont obtenu un certificat de compétence de la CCQ avant ou pendant les travaux de la Romaine.

- Occasion de rapprochement avec les communautés non autochtones :
 - 82 % des répondants évaluent que les relations entre les Innus et les non-autochtones au chantier sont plutôt bonnes ou très bonnes.
 - Huit travailleurs affirment avoir vécu de l'intimidation, de la discrimination ou du racisme de la part d'un non-autochtone au chantier, dont six rarement, un parfois et un souvent.

Entre 2015 et 2017, dans le but de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs innus, Hydro-Québec a procédé à un renforcement de la campagne *Discrimination et Harcèlement Tolérance Zéro* et a développé une session d'accueil spécifique pour les travailleurs innus. De plus, les principales mesures mises en place avant 2015 se sont poursuivies pendant cette période :

- conseillère à l'emploi innu;
- coordonnateur aux activités innues (poste vacant au moment de l'étude);
- psychologue;
- présence d'un Shaputuan où se tiennent diverses activités de loisirs et culturelles;
- accès au réseau téléphonique et à l'internet pour faciliter les contacts avec la famille et la communauté;
- diffusion de la radio innue;
- comité sur les conditions de vie des Autochtones au campement.

Les résultats de l'étude indiquent qu'une forte proportion de travailleurs innus de Mamit savent qu'une conseillère à l'emploi innu (59 %), un coordonnateur aux activités innues (46 %) et une psychologue (92 %) œuvrent au campement. Ils sont aussi 46 % à participer aux activités organisées au Shaputuan et 69 % à utiliser Internet pour communiquer avec la famille proche lorsqu'ils sont au campement.

En conclusion, les travailleurs innus qui ont participé à l'étude évaluent positivement leur expérience, que ce soit en regard des conditions de travail ou de vie au chantier, ou des effets de leur participation sur leur qualité de vie. Certains rencontrent des difficultés d'intégration et de maintien en emploi, dont le manque d'expérience en emploi et de qualification des travailleurs innus, les difficultés familiales liées à l'éloignement et les problèmes de consommation abusive d'alcool et de drogue, mais la grande majorité d'entre eux estiment que leur expérience de travail au chantier est positive.

Les mesures mises en œuvre par Hydro-Québec, dont l'embauche d'intervenants qui offrent des services de consultation, de soutien, d'organisation ou d'encadrement, ou encore les actions visant à créer un environnement de travail et un cadre de vie qui encouragent et valorisent la participation des Innus au projet, concourent à favoriser une meilleure intégration et le maintien en emploi des travailleurs innus de Mamit. Les résultats de la présente étude révèlent une amélioration de la perception des travailleurs innus en regard de leur expérience au chantier de la Romaine par rapport aux résultats obtenus en 2015. On observe notamment que les problèmes associés à l'intimidation, à la discrimination et au racisme sont en baisse depuis l'enquête de 2015. En 2017, les répondants ont aussi mentionné moins d'aspects négatifs de leur participation au chantier par rapport à 2015.

Enfin, les entrevues avec les intervenants au chantier ont révélé que des travailleurs innus commencent à s'interroger sur leur avenir en constatant le ralentissement des travaux et en anticipant la fin prochaine du chantier prévue en 2020.

6 Références

- AECOM. 2018 (À PARAÎTRE). *Complexe de la Romaine, Étude de suivi environnemental. Incidences sociales sur les communautés innues 2016-2017*. Rapport final présenté à Hydro-Québec Innovation, Équipements et services partagés. 173 p. et annexes.
- AECOM. 2016. *Complexe de la Romaine, Suivi environnemental. Enquête auprès des travailleurs innus 2015*. Rapport final présenté à Hydro-Québec Équipements et services partagés. 95 p. et annexes.
- AECOM. 2015. *Complexe de la Romaine, Étude de suivi environnemental. Incidences sociales sur les communautés innues 2011-2012*. Rapport final présenté à Hydro-Québec Équipements et services partagés. 126 p. et annexes.
- AECOM. 2014. *Complexe de la Romaine, Suivi environnemental. Enquête auprès des travailleurs innus 2012*. Rapport final présenté à Hydro-Québec Équipements et services partagés. 69 p. et annexes.
- AECOM. 2012. *Complexe de la Romaine, Suivi environnemental. Travailleurs innus - Enquête longitudinale 2011*. Rapport final présenté à Hydro-Québec Équipements et services partagés. 73 p. et annexes.
- AECOM. 2011. *Complexe de la Romaine, Suivi environnemental. Enquête auprès des travailleurs innus 2010*. Rapport final présenté à Hydro-Québec Équipements et services partagés. 71 p. et annexes.
- BUREAU DES AUDIENCES PUBLIQUES EN ENVIRONNEMENT (BAPE). 2009. *Projet d'aménagement d'un complexe hydroélectrique sur la rivière Romaine. Rapport d'enquête et d'audience publique*. Commission d'examen conjoint.
- HYDRO-QUÉBEC. 2008. *Complexe de la Romaine. Complément de l'étude d'impacts sur l'environnement. Réponses aux questions et commentaires du ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs*. Montréal. Hydro-Québec Équipement et Hydro-Québec Production. 395 p.
- HYDRO-QUÉBEC. 2007. *Complexe de la Romaine. Étude d'impact sur l'environnement. Volume 6 : Communautés innues*. Montréal. Hydro-Québec Équipement et Hydro-Québec Production.
- MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE, DE L'ENVIRONNEMENT ET DES PARCS (MDDEP), DIRECTION DES ÉVALUATIONS ENVIRONNEMENTALES. 2009. *Rapport d'analyse environnementale pour le projet d'aménagement du complexe hydroélectrique de la rivière Romaine sur le territoire de la municipalité régionale de comté de Minganie. Par Hydro-Québec*.

A Questionnaire d'enquête auprès des travailleurs innus

COMPLEXE DE LA ROMAINE
SUIVI ENVIRONNEMENTAL 2017
ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS INNUS DE MAMIT

Responsable de l'étude

- Hydro-Québec s'est engagée auprès du ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques du Québec à réaliser une enquête auprès des travailleurs innus de Mamit.
- La firme AECOM est responsable de réaliser l'étude pour le compte d'Hydro-Québec.
- Le questionnaire a été produit par AECOM en collaboration avec Hydro-Québec, la conseillère à l'emploi innu et des représentants des communautés innues.

Objectifs de l'étude

- Préciser les conséquences socio-économiques de la participation des travailleurs innus de Mamit au chantier.
- Préciser l'efficacité des mesures mises en place concernant l'intégration des travailleurs innus de Mamit au chantier.

Méthode utilisée pour réaliser l'étude

- Une enquête par questionnaire au campement Mista auprès des travailleurs innus de Mamit.
- Des entrevues avec la conseillère à l'emploi innu, la psychologue, la coordonnatrice aux activités innues, un représentant de SEIE et un représentant de Sodexo qui travaillent au campement Mista.

Confidentialité

- Les répondants peuvent exprimer leurs points de vue en toute confidentialité.
- Les répondants sont libres de ne pas répondre aux questions et peuvent mettre fin à l'entrevue en tout temps.
- Les informations obtenues par le questionnaire ne serviront qu'aux études et activités liées au projet de la Romaine.
- Les résultats seront présentés globalement aux communautés.

Contenu du questionnaire

- Le questionnaire est divisé en 5 sections : *A- Occupations antérieures du travailleur; B- Expérience de travail au chantier de la Romaine; C- Vie au chantier et au campement; D- Projets du travailleur; E- Profil du travailleur.*
- L'entrevue durera environ 20 minutes.
- Chaque répondant recevra un dédommagement de 20 \$ pour sa participation à l'enquête.

Intervieweur (se) : _____

Lieu de l'entrevue : _____

Date de l'entrevue : _____

Numéro du questionnaire : _____

Participation aux enquêtes précédentes sur les travailleurs innus : _____

A- OCCUPATIONS ANTÉRIEURES DU TRAVAILLEUR

1. Est-ce que votre emploi au chantier de la Romaine est votre **premier emploi à vie** ?
01... Oui
02... Non
99... Refus de répondre

2. Est-ce que votre emploi au chantier de la Romaine est votre **premier emploi hors de votre communauté** ?
01... Oui
02... Non
99... Refus de répondre

3. A- Avant de travailler au chantier de la Romaine, avez-vous suivi une **formation** en lien avec cet emploi ?
01... Oui
02... Non (Aller à 4)
99... Refus de répondre (Aller à 4)

B- Quelle était cette **formation** ?

- 99... Refus de répondre

4. Quelle était votre **occupation** avant de travailler au chantier de la Romaine ?
01... Emploi à l'année
02... Emploi temporaire ou saisonnier
03... Étudiant ou en formation
04... Sans emploi à l'aide sociale
05... Sans emploi à l'assurance-emploi
06... Autre : _____
99... Refus de répondre

5. Avez-vous déjà travaillé sur un **autre chantier** d'Hydro-Québec?
01... Oui
02... Non
99... Refus de répondre

B- EXPÉRIENCE DE TRAVAIL AU CHANTIER DE LA ROMAINE

6. Depuis le début des travaux du projet de la Romaine en mai 2009, combien de mois avez-vous travaillé au chantier ?

Nombre de mois _____

99... Refus de répondre

7. Pour quelle **entreprise** travaillez-vous et quel **emploi** occupez-vous au chantier de la Romaine ?

Entreprise	
01...	Société des Entreprises innues d'Ekuanitshit (SEIE) / Sodexo - Conciergerie
02...	Société des Entreprises innues d'Ekuanitshit (SEIE) / Sodexo - Cafétéria
03...	Société des Entreprises innues d'Ekuanitshit (SEIE) - Entretien du campement
04...	Hydro-Québec - Gérance
05...	Sécurité industrielle Hydro-Québec
06...	Nutashkuan Ressources
07...	Sécurité innu
08...	Pahin Électrique
09...	Uanan Expert Conseil
10...	Autre : _____
99...	Refus de répondre

Emploi	
01...	Agent de liaison
02...	Aide général cafétéria
03...	Aide général cuisine
04...	Aide général conciergerie
05...	Bûcheron
06...	Conducteur de camion
07...	Conducteur de machinerie lourde
08...	Commis
09...	Journalier/manœuvre
10...	Menuisier charpentier
11...	Opérateur de machinerie forestière
12...	Signaleur
13...	Plongeur
14...	Autre : _____
99...	Refus de répondre

8. Combien aviez-vous de mois d'expérience de travail dans ce domaine avant d'obtenir votre premier emploi au chantier de la Romaine?

Nombre de mois _____

99... Refus de répondre

9. A- Pendant votre expérience de travail au chantier de la Romaine, aviez-vous ou avez-vous obtenu un **certificat de compétence de la CCQ** ?
- 01... Oui, j'avais un certificat avant le début des travaux de la Romaine
 - 02... Oui, j'ai obtenu un certificat pendant que je travaillais au chantier de la Romaine
 - 03... Non
 - 98... Ne sait pas
 - 99... Refus de répondre
- B- Si oui, quel type de certificat : _____
10. Si on vous donnait le choix, préféreriez-vous occuper un emploi à l'année ou un **emploi saisonnier ou temporaire** au chantier de la Romaine?
- 01... À l'année
 - 02... Saisonnier ou temporaire
 - 98... Ne sait pas
 - 99... Refus de répondre
11. Comment avez-vous obtenu votre **premier emploi** au chantier de la Romaine?
- 01... Ami ou parent
 - 02... Contact direct avec l'employeur
 - 03... Conseil de bande ou services d'emploi de ma communauté
 - 04... Coordonnatrice locale qui travaille dans ma communauté
 - 05... Conseillère à l'emploi innu
 - 06... Autre : _____
 - 98... Ne sait pas
 - 99... Refus de répondre
12. Pour **quelle raison** principalement avez-vous voulu venir travailler au chantier de la Romaine?
- 01... Salaire
 - 02... Avoir un emploi à l'année
 - 03... Obtenir de l'expérience de travail
 - 04... Pénurie d'emploi dans la communauté
 - 05... Recherche d'un changement
 - 06... Autre : _____
 - 99... Refus de répondre

13. A- Avez-vous **déjà cessé d'occuper un emploi** au chantier de la Romaine pour ensuite revenir y travailler de nouveau?

- 01... Oui
- 02... Non
- 99... Refus de répondre

B- Si oui, pourquoi: _____

14. A- Avant de venir travailler au chantier de la Romaine, **avez-vous été informé** des conditions de travail et de vie au chantier ?

- 01... Suffisamment
- 02... Pas suffisamment
- 03... Pas du tout (Aller à 15)
- 99... Refus de répondre (Aller à 15)

B- Si vous avez été informé des conditions de travail et de vie au chantier, **qui vous a informé ?**

- 01... Coordonnatrice locale de ma communauté
- 02... Conseillère à l'emploi innu au chantier
- 03... Conseiller à l'emploi de SEIE-Sodexho
- 04... Employeur
- 05... Travailleur innu
- 06... Autre(s) _____
- 99... Refus de répondre

15. A- Est-ce que vos proches étaient **en accord** que vous veniez travailler au chantier de la Romaine?

- 01... Ils ont exprimé leur accord
- 02... Ils n'ont exprimé pas leur accord (Aller à 16)
- 98... Ne sait pas (Aller à 16)
- 99... Refus de répondre (Aller à 16)

B- Pourquoi étaient-ils en accord : _____

16. A- Est-ce que vos proches étaient **en désaccord** que vous veniez travailler au chantier de la Romaine?

01... Ils ont exprimé leur désaccord

02... Ils n'ont exprimé pas leur désaccord (Aller à 17)

98... Ne sait pas (Aller à 17)

99... Refus de répondre (Aller à 17)

B- Pourquoi étaient-ils en désaccord : _____

17. A- Pendant votre expérience au chantier de la Romaine, avez-vous rencontré des **difficultés** dans votre travail ?

01... Oui

02... Non (Aller à 18)

99... Refus de répondre (Aller à 18)

B- Si oui, lesquelles ?

C- Est-ce que ces difficultés pourraient vous amener à **quitter votre travail** ?

01... Oui

02... Non (Aller à 18)

98... Ne sait pas (Aller à 18)

99... Refus de répondre (Aller à 18)

D- Avez-vous **demandé de l'aide** quand vous avez rencontré ces difficultés ?

01... Oui

02... Non (Aller à 18)

99... Refus de répondre (Aller à 18)

E- Si oui, à qui ?

F- Est-ce que l'aide reçue était **satisfaisante**?

- 01... Très satisfaisant
- 02... Satisfaisant
- 03... Insatisfaisant
- 04... Très insatisfaisant
- 98... Ne sait pas
- 99... Refus de répondre

G- Expliquez votre réponse :

18. Selon vous, quelles sont les principales raisons qui expliquent pourquoi vous réussissez à **continuer à travailler** au chantier de la Romaine ?

- 98... Ne sait pas
- 99... Refus de répondre

19. A- Est-ce que vous ou des membres de votre famille (conjoint, enfants, parents) avez reçu des **commentaires positifs** parce que vous travaillez au chantier de la Romaine ?

- 01... Oui
- 02... Non (Aller à 20)
- 98... Ne sait pas (Aller à 20)
- 99... Refus de répondre (Aller à 20)

B- Si oui, lesquels?

20. A- Est-ce que vous ou des membres de votre famille (conjoint, enfants, parents) avez reçu des **commentaires négatifs** parce que vous travaillez au chantier de la Romaine ?

- 01... Oui
- 02... Non (Aller à 21)
- 98... Ne sait pas (Aller à 21)
- 99... Refus de répondre (Aller à 21)

B- Si oui, lesquels?

21. A- Globalement, diriez-vous que votre **expérience de travail** est très positive, positive, ni positive ni négative, négative, très négative ? Pourquoi ?

- 01... Très positive
- 02... Positive
- 03... Ni positive ni négative
- 04... Négative
- 05... Très négative
- 99... Refus de répondre

B- Expliquez votre réponse :

C- VIE AU CHANTIER ET AU CAMPEMENT

22. A- Comment trouvez-vous les **conditions de vie** au campement?

- 01... Bonnes
- 02... Correctes
- 03... Nécessitent des améliorations
- 98... Ne sait pas
- 99... Refus de répondre

B- Améliorations suggérées :

23. Quelle est la principale **langue** que vous utilisez au travail et lors de vos temps libres au campement?

Langue	Travail	Temps libres
Français01 01
Anglais02 02
Innu03..... 03
Français et innu04 04
Français et anglais05 05
Anglais et innu06 06
Les 3 langues07 07

99... Refus de répondre

24. A- Pendant que vous êtes au campement, à quelle fréquence **communiquez-vous** avec votre famille proche (conjoint, enfants, parents)?

- 01... Tous les jours
02... Au moins une fois par semaine
03... Au moins une fois par mois
04... Jamais (Aller à 25)
99... Refus de répondre (Aller à 25)

B- Quels **moyens** utilisez-vous?

- 01... Téléphone
02... Internet
03... Visite à la famille dans la communauté pendant les temps libres
04... Autre :
-

99... Refus de répondre

25. Comment décririez-vous vos conditions de travail ainsi que vos relations avec vos collègues de travail, votre supérieur immédiat et les autres travailleurs au campement?

	Bonnes	Ni bonnes ni mauvaises	Mauvaises	Ne sait pas	Refus de répondre
a. horaire de travail 01 02 03 98 99
Pourquoi :					
b. charge de travail 01 02 03 98 99
Pourquoi :					
c. temps de repos et de loisir 01 02 03 98 99
Pourquoi :					
d. relations collègues de travail 01 02 03 98 99
Pourquoi :					
e. relations supérieur immédiat 01 02 03 98 99
Pourquoi :					
f. relations autres travailleurs 01 02 03 98 99
Pourquoi :					

26. A- Comment trouvez-vous les relations entre les Innus et les non-autochtones au campement?

01... Très bonnes
 02... Plutôt bonnes
 03... Plutôt mauvaises
 04... Très mauvaises
 99... Refus de répondre

B- Expliquez votre réponse :

27. A- En 2016-2017, avez-vous vécu de **l'intimidation, de la discrimination ou du racisme de la part d'un non-autochtone** au chantier de la Romaine ?

- 01... Très souvent
- 02... Parfois
- 03... Rarement
- 04... Jamais (Aller à 28)
- 99... Refus de répondre (Aller à 28)

B- Si vous avez vécu de l'intimidation, de la discrimination ou du racisme de la part d'un non-autochtone, comment vous avez **réagi** et comment la situation s'est **terminée** ?

Réaction du répondant

Comment la situation s'est terminée

28. A- En 2016-2017, avez-vous vécu de **l'intimidation ou de la discrimination de la part d'un autre Innu** au chantier de la Romaine ?

- 01... Très souvent
- 02... Parfois
- 03... Rarement
- 04... Jamais (Aller à 29)
- 99... Refus de répondre (Aller à 29)

B- Si vous avez vécu de l'intimidation ou de la discrimination de la part d'un autre Innu, comment vous avez **réagi** et comment la situation s'est **terminée** ?

Réaction

Comment la situation s'est terminée

29. Savez-vous qu'il y a une **conseillère à l'emploi innue** au campement?

- 01... Oui
- 02... Non
- 99... Refus de répondre

30. Savez-vous qu'il y a une **psychologue** disponible au campement?

- 01... Oui
- 02... Non
- 99... Refus de répondre

31. Savez-vous qu'il y a une **coordonnatrice aux activités innues** au campement ?

- 01... Oui
- 02... Non
- 99... Refus de répondre

32. A- Participez-vous aux activités qui sont organisées au **Shaputuan** ?

- 01... Oui
- 02... Non
- 03... Ne savait pas que des activités étaient organisées au Shaputuan (Aller à 33)
- 99... Refus de répondre (Aller à 33)

B- Pourquoi :

33. Diriez-vous que votre participation au chantier de la Romaine a un **effet positif ou négatif** ou aucun effet sur les aspects suivants de votre vie?

Aspect de la vie	Positif	Aucun effet	Négatif	Ne sait pas
a. Qualité de vie en général 01 02 03 98 ...
b. Situation économique 01 02 03 98 ...
c. Vie familiale 01 02 03 98 ...
d. Confiance et estime de soi 01 02 03 98 ...
e. Connaissances et compétences 01 02 03 98 ...
f. État de santé 01 02 03 98 ...
g. Alimentation 01 02 03 98 ...
h. Consommation d'alcool / drogue 01 02 03 98 ...
i. Jeux de hasard 01 02 03 98 ...

99... Refus de répondre

34. Avec le revenu gagné au chantier, quel **type d'achat ou de dépense** avez-vous fait ou prévoyez-vous faire? (cochez parmi les choix de réponse suivants)?

<input type="checkbox"/>	Paiement de factures/dépenses quotidiennes
<input type="checkbox"/>	Paiement de dettes
<input type="checkbox"/>	Achat d'un véhicule
<input type="checkbox"/>	Vacances
<input type="checkbox"/>	Achat de vêtements
<input type="checkbox"/>	Achat de meubles/appareils ménagers
<input type="checkbox"/>	Achat d'une motoneige/VTT
<input type="checkbox"/>	Achat d'équipements
<input type="checkbox"/>	Support financier à la famille

Autres :

- 98... Ne sait pas
99... Refus de répondre

35. A- Est-ce que votre participation au chantier de la Romaine a modifié votre **pratique d'Innu Aitun** ?

- 01... Oui
02... Non (Aller à 36)
03... Je ne pratique pas Innu Aitun (Aller à 36)
99... Refus de répondre (Aller à 36)

B- Si oui, expliquez votre réponse :

36. Globalement, êtes-vous satisfait de votre **vie actuelle** ?

- 01... Extrêmement satisfait
02... Très satisfait
03... Assez satisfait
04... Peu satisfait
05... Pas satisfait du tout
99... Refus de répondre

D- PROJETS DU TRAVAILLEUR

37. A- Est-ce que vous aimeriez **travailler encore au chantier** de la Romaine?

- 01... Certainement
- 02... Probablement
- 03... Probablement pas
- 04... Sûrement pas
- 98... Ne sait pas
- 99... Refus de répondre

B- Expliquez votre réponse :

38. Selon vous, est-ce que votre expérience au chantier de la Romaine vous a aidé ou vous aidera à **trouver un nouvel emploi** ?

- 01... Beaucoup
- 02... Un peu
- 03... Pas du tout
- 98... Ne sait pas
- 99... Refus de répondre

E- PROFIL DU TRAVAILLEUR

39. **Sexe** du répondant

- 01... Homme
- 02... Femme

40. À quel **groupe d'âge** appartenez-vous ?

- 01... 15-24 ans
- 02... 25-30 ans
- 03... 31-44 ans
- 04... 45-54 ans
- 05... 55 ans et plus
- 99... Refus de répondre

41. Où est votre **résidence actuelle** ?

01... Ekuanitshit

02... Nutashkuan

03... Unamen-shipu

04... Pakua-shipi

05... Autre : _____

99... Refus de répondre

42. Quel est votre **statut matrimonial** ?

01... Célibataire (Aller à 45)

02... Marié / en couple

99... Refus de répondre (Aller à 45)

43. Est-ce que votre **conjoint** a travaillé au chantier de la Romaine depuis le début des travaux?

01... Oui

02... Non (Aller à 45)

98... Ne sait pas (Aller à 45)

99... Refus de répondre (Aller à 45)

44. Avez-vous **travaillé tous les deux en même temps** au chantier de la Romaine depuis le début des travaux?

01... Oui

02... Non

98... Ne sait pas

99... Refus de répondre

45. Avez-vous des **enfants à charge** en âge préscolaire, à l'école primaire et à l'école secondaire? Si oui, combien?

01... Oui

Nombre

Âge préscolaire _____

École primaire _____

École secondaire _____

02... Non

99... Refus de répondre

46. Quel **niveau d'étude** le plus élevé avez-vous complété?

- 01... Aucune scolarité
- 02... Études primaires non complétées
- 03... Études primaires complétées
- 04... Secondaire 1, 2 ou 3
- 05... Secondaire 4
- 06... Secondaire 5
- 07... Études collégiales (complétées ou non)
- 08... Études universitaires (complétées ou non)
- 09... Études professionnelles : _____
- 10... Autre : _____
- 99... Refus de répondre

47. Avez-vous des **commentaires ou des questions** concernant votre expérience de travail, le projet de la Romaine ou sur l'étude en cours?

**NOTES CONCERNANT DES INFORMATIONS PERTINENTES ENTENDUES
LORS DE L'ENTREVUE ET QUI NE SONT PAS DANS LE QUESTIONNAIRE**

**Fin de l'entrevue
Merci de votre collaboration !**

B Guides d'entrevue avec la psychologue, la
conseillère à l'emploi innu et les intervenants de
SEIE-Sodexo

Guide d'entrevue avec la conseillère à l'emploi innu

Date et lieu : _____

Heure (début et fin): _____

Participants : _____
_____**Liste des points à discuter***Présentation des objectifs de l'étude*

- 1- Déterminer les conséquences socio-économiques de la participation des travailleurs innus de Mamit au chantier.
- 2- Faire un suivi des mesures d'intégration de la main-d'œuvre innue de Mamit.

*Description du travail de la conseillère à l'emploi innu
(identifier les changements depuis le suivi de 2015)*

- 3- Quels sont le mandat et les tâches de la conseillère?
- 4- Depuis quand est-elle en poste ?
- 5- Avec qui collabore la conseillère au chantier et dans les communautés ?
- 6- La conseillère rencontre-t-elle des difficultés particulières dans la réalisation de son mandat ?

Maintien en emploi de la main-d'œuvre innue

- 7- Quelles sont les activités menées par la conseillère en emploi pour favoriser le maintien en emploi des Innus ?
- 8- Quelles sont les principales difficultés liées au maintien en emploi des travailleurs innus ?
- 9- Est-ce que des travailleurs innus ont manifesté des inquiétudes en raison du ralentissement progressif des travaux et de la réduction du nombre d'emplois au chantier (le nombre de personnes si disponible)?
- 10- Devrait-il y avoir des ajustements ou des améliorations aux mesures mises en place pour favoriser le maintien en emploi de la main-d'œuvre innue au chantier ? Lesquels ? De nouvelles mesures devraient-elles être mises en place ? Lesquelles ?
- 11- Les travailleurs innus communiquent-ils avec la conseillère en emploi pour d'autres sujets en lien avec leur travail ou la vie au campement et au chantier ? Lesquels ? À quelle fréquence ?

Conclusion

- 12- Quelles sont les activités que la conseillère en emploi planifie de réaliser dans la prochaine année ?
- 13- Avez-vous des commentaires, des questions ou d'autres sujets que vous croyez qui doivent être abordés ?

Guide d'entrevue avec le représentant de SEIE - Sodexo

Date et lieu : _____

Heure (début et fin): _____

Participants : _____

Liste des points à discuter

Présentation des objectifs de l'étude

- 1- Déterminer les conséquences socio-économiques de la participation des travailleurs innus de Mamit au chantier.
- 2- Faire un suivi des mesures d'intégration de la main-d'œuvre innue de Mamit.

*Description du travail du représentant de SEIE – Sodexo
(identifier les changements depuis le suivi de 2015)*

- 3- Quels sont le mandat et les tâches du représentant auprès des travailleurs innus ?
- 4- Depuis quand est-il en poste ?
- 5- Avec qui collabore le représentant au chantier et dans les communautés ?
- 6- Le représentant rencontre-t-il des difficultés particulières dans la réalisation de son mandat ?

Maintien en emploi de la main-d'œuvre innue

- 7- Quelles sont les principales difficultés liées au maintien en emploi des travailleurs innus de Mamit ?
- 8- Est-ce que des travailleurs innus ont manifesté des inquiétudes en raison du ralentissement progressif des travaux et de la réduction du nombre d'emplois au chantier (le nombre de personnes si disponible) ?
- 9- Quelles sont les activités menées par le représentant et l'entreprise pour favoriser le maintien en emploi des Innus de Mamit ?
- 10- Est-ce que les relations de travail sont bonnes entre les travailleurs innus et non autochtones ?
- 11- Le représentant et l'entreprise prévoient-ils des ajustements ou des nouvelles mesures pour favoriser le maintien en emploi de la main-d'œuvre innue au chantier ? Lesquels ?
- 12- Jusqu'à maintenant, quelle est la réalisation (ou l'aspect de votre travail) dont vous êtes le plus satisfait ou fier ?

Conclusion

- 13- Quelles sont les activités que le responsable planifie de réaliser dans la prochaine année ?
- 14- Avez-vous des commentaires, des questions ou d'autres sujets que vous croyez qui doivent être abordés ?

Guide d'entrevue avec la psychologue

Date et lieu : _____

Heure (début et fin): _____

Participants : _____

Liste des points à discuter

Présentation des objectifs de l'étude

- 1- Déterminer les conséquences socio-économiques de la participation des travailleurs innus de Mamit au chantier.
- 2- Faire un suivi des mesures d'intégration de la main-d'œuvre innue de Mamit.

*Description du travail de la psychologue
(identifier les changements depuis le suivi de 2015)*

- 3- Quels sont le mandat et les tâches de la psychologue auprès des travailleurs innus ?
- 4- Depuis quand est-elle en poste ?
- 5- Avec qui collabore la psychologue aux campements et à l'extérieur des campements ?
- 6- La psychologue rencontre-t-elle des difficultés particulières dans la réalisation de son mandat ?

Maintien en emploi de la main-d'œuvre innue

- 7- Quels sont les principaux motifs de consultation des travailleurs innus de Mamit (le nombre de consultations et la proportion pour chacun des motifs, si disponible) ?
- 8- Est-ce que des travailleurs innus sont venus consulter en raison du ralentissement progressif des travaux et de la réduction du nombre d'emplois au chantier (le nombre de consultations si disponible) ?
- 9- Parmi la cohorte des travailleurs innus de Mamit, y a-t-il un ou des types de travailleurs qui consulte(nt) davantage que les autres ?
- 10- Est-ce que des mesures de prévention ou de soutien peuvent être identifiées pour éviter ou réduire les difficultés vécues par les travailleurs innus de Mamit ?
- 11- Est-ce que les Innus rencontrés par la psychologue font état d'aspects positifs à leur participation au chantier ?
- 12- Est-ce que les entreprises et les syndicats présents au chantier ont mis en place des moyens pour supporter les travailleurs en difficulté ?

Conclusion

- 13- Quelles sont les activités que la psychologue planifie de réaliser dans la prochaine année ?
- 14- Avez-vous des commentaires ou des questions ou considérez-vous que d'autres sujets doivent être abordés?