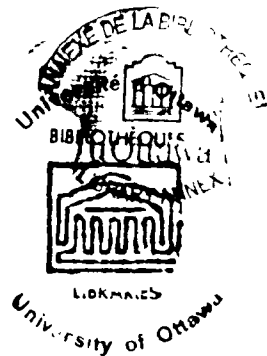


1817817

ETUDE SUR LA CONDUITE ET L'ATTITUDE
DES INDIENS DU DIOCESE DE MOOSONEE DANS LE MILIEU
DU TRAVAIL MODERNE; LEUR INTEGRATION ECONOMIQUE

par Gilles Gauthier

Thèse présentée à l'Ecole des Etudes Supérieures
de l'Université d'Ottawa en vue de l'obtention du
M.A. en Sociologie.



Université d'Ottawa, 1973

UMI Number EC55370

INFORMATION TO USERS

The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted. Broken or indistinct print, colored or poor quality illustrations and photographs, print bleed-through, substandard margins, and improper alignment can adversely affect reproduction.

In the unlikely event that the author did not send a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if unauthorized copyright material had to be removed, a note will indicate the deletion.

UMI

UMI Microform EC55370
Copyright 2011 by ProQuest LLC
All rights reserved. This microform edition is protected against
unauthorized copying under Title 17, United States Code

ProQuest LLC
789 East Eisenhower Parkway
P O Box 1346
Ann Arbor, MI 48106-1346

RECONNAISSANCE

Cette thèse a été préparée sous la direction de R. D'Costa, Ph.D., professeur à la Faculté des Sciences Sociales de l'Université d'Ottawa.

De sincères remerciements s'adressent aussi à A. Schwarz, professeur à l'Ecole des Sciences Sociales de l'Université Laval, sous la supervision duquel l'enquête a été conduite. D'autre part, l'accueil bienveillant des Indiens et des autorités indiennes nous permit de mener le travail à bonne fin.

Un don du Diocèse de Moosonee et de l'Université Saint-Paul a grandement facilité la poursuite de ces recherches.

CURRICULUM STUDIORUM

Gilles Gauthier naquit à Valleyfield, Province de Québec, le 22 avril 1944. Il obtint son B.A. de l'Université d'Ottawa en 1966.

TABLE DES MATIERES

Chapitres	pages
INTRODUCTION	xi
I.- L'ECHANTILLON.....	1
II.- SOCIETE MODERNE, SOCIETE TRADITIONNELLE ET SOCIETE INDIENNE.....	21
1. Technologie, industrialisation et développement économique	22
a) Sociétés traditionnelles	22
b) Sociétés modernes	26
2. Economie traditionnelle des Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee	31
III.- NIVEAU D'INTEGRATION A LA SOCIETE CANADIENNE DES INDIENS CRIS ET OJIBWAYS DU DIOCESE DE MOOSONEE.....	42
1. Participation aux activités économiques traditionnelles	43
2. Niveau d'éducation	46
IV.- HISTORIQUE DU TRAVAIL DES INDIENS CRIS ET OJIBWAYS DU DIOCESE DE MOOSONEE.....	64
1. Historique économique géographique	64
2. Source et nature des emplois	70
3. Marché du travail	82
a) Expérience occupationnelle	83
b) Qualifications occupationnelles	90
c) Mobilité géographique	93
V.- IMPLICATIONS SOCIO-CULTURELLES DE L'INTEGRATION A L'ECONOMIE MODERNE DES INDIENS CRIS ET OJIBWAYS DU DIOCESE DE MOOSONEE.....	97
1. Socialisation, économie traditionnelle et éducation	99
2. Activités saisonnières et conception du travail moderne	101
3. Conception des biens matériels et économie moderne	116
4. Obligations familiales et économie moderne	124
5. Participation à l'économie moderne et groupe de référence	131

TABLE DES MATIERES

v

VI.-	SATISFACTION AU TRAVAIL DES INDIENS CRIS ET OJIBWAYS DU DIOCESE DE MOOSONEE.....	134
	1. Relation Indiens-Gouvernement	135
	2. Marché du travail	136
	3. Relation contremaître-employé	139
	4. La rémunération	148
	5. Discrimination	155
	CONCLUSIONS.....	162
	BIBLIOGRAPHIE	168

Appendices

1.	LE QUESTIONNAIRE.....	174
2.	TABLEAUX SUPPLEMENTAIRES AU CHAPITRE III...	192
3.	TABLEAUX SUPPLEMENTAIRES AU CHAPITRE IV....	194
4.	TABLEAUX SUPPLEMENTAIRES AU CHAPITRE V.....	209
5.	TABLEAUX SUPPLEMENTAIRES AU CHAPITRE VI....	221
6.	SOMMAIRE DE: <u>L'étude sur la conduite et l'attitude des Indiens du diocèse de Moosonee dans le milieu du travail moderne:</u> leur intégration économique...	234

LISTE DES TABLEAUX

Tableaux	pages
1- 1 Villages situés dans la zone 1.....	3
1- 2 Villages situés dans la zone 2.....	4
1- 3 Villages situés dans la zone 3.....	5
1- 4 Villages situés dans la zone 4.....	6
1- 5 Nombre d'interviews selon les catégories d'âge.....	12
1- 6 Nombre d'interviews selon le niveau de scolarité.....	12
1- 7 Nombre d'interviews selon que l'Indien est actuellement employé.....	13
1- 8 Taux de succès et d'échecs selon les villages.....	14
1- 9 Composition démographique des villages de l'échantillon - recensement de 1961 -	16
2- 1 Number of square miles per fur bearer-Hudson Bay Lowlands verses Laurentian Uplands: 1950-1964.....	35
2- 2 Average annual number of pelts per trapper: 1950-1964.....	36
2- 3 Number and value of pelts sold in Pekangekum.	37
2- 4 Births and deaths in the James Bay area (1946).....	39
3- 1 Degré de participation aux activités écono- miques traditionnelles selon les catégories d'âge.....	44
3- 2 Niveau de scolarité selon les catégories d'âge.....	52
3- 3 Niveau d'alphabétisme selon les catégories d'âge.....	59

LISTE DES TABLEAUX

vii

Tableaux	pages
3- 4 Langue parlée selon les catégories d'âge.....	60
3- 5 Langue parlée selon le niveau d'alphabétisme.	61
3- 6 Langue parlée selon le niveau de scolarité...	62
4- 1 Source, type et nombre d'emplois selon les villages.....	71
4- 2 Estimated cash income in Big Trout Lake for the year 1961-1962.....	77
4- 3 Sources d'emplois.....	79
4- 4 Durée moyenne des emplois de nature moderne..	83
4- 5 Durée totale des emplois de nature moderne...	84
4- 6 Année d'entrée dans le travail moderne.....	86
4- 7 Année d'entrée dans le travail moderne selon les voies modernes prédominantes de transport	88
4- 8 Qualifications nécessaires pour l'accomplissement des divers travaux selon l'année où les emplois furent offerts.....	92
5- 1 Attitude envers le travail en groupe et le travail individuel.....	103
5- 2 Opinion sur le nombre de mois de travail jugés nécessaires pour subvenir à leurs besoins selon les catégories d'âge.....	106
5- 3 Opinion sur le nombre de mois de travail jugés nécessaires pour subvenir à leurs besoins selon la durée moyenne des emplois...	107
5- 4 Préférence entre le travail à temps partiel ou le travail à plein temps selon les catégories d'âge.....	109
5- 5 Préférence entre le travail à temps partiel ou le travail à plein temps selon le niveau de scolarité.....	110

LISTE DES TABLEAUX

viii

Tableaux	pages
5- 6 Raisons citées par les Indiens pour avoir quitté leurs emplois selon l'année.....	114
5- 7 Attitude envers le salaire et la mobilité géographique selon les lieux d'enquête.....	121
5- 8 Attitude envers le salaire et la mobilité géographique selon les catégories d'âge.....	122
5- 9 Attitude envers le salaire et la mobilité géographique selon le niveau de scolarité....	123
5-10 Préférence de lieu résidentiel.....	127
5-11 Opinion sur le type et le lieu d'emploi.....	128
5-12 Opinion sur le type et le lieu d'emploi selon les lieux d'enquête.....	130
6- 1 Attitude des Indiens face au travail moderne.	134
6- 2 Emplois auxquels les Indiens préfèrent le plus s'adonner.....	138
6- 3 Degré de justice de l'employeur tel que perçu par les Indiens.....	139
6- 4 Agents de formation.....	140
6- 5 Attitude face à la supervision.....	141
6- 6 Choix de contremaître selon l'âge.....	144
6- 7 Choix de contremaître selon la langue parlée.....	145
6- 8 Choix de contremaître selon l'éducation scolaire.....	146
6- 9 Opinion sur la suffisance des salaires.....	149
6-10 Opinion sur la suffisance des salaires selon l'estimation du salaire moyen hebdomadaire d'un travailleur urbain.....	152

LISTE DES TABLEAUX

ix

Tableaux	pages
6-11 Opinion sur la suffisance des salaires selon le mode prédominant de communication..	154
6-12 Opinion sur le type d'emploi qu'un Indien se méritera lorsque en compétition avec un Euro-canadien.....	157
6-13 Qui se méritera le premier un emploi, un Indien ou un Euro-canadien.....	159
6-14 Nombre d'Indiens et d'Euro-canadiens dans les villages visités.....	161

LISTE DES FIGURES

Figures		pages
1	Situation géographique des villages visités...	7
2	Northwestern Ontario Development Region.....	69

INTRODUCTION

A travers leur histoire, peu de minorités sociales au Canada ont été l'objet de politiques et d'idéologies aussi variées qu'opposées dans leur fond et dans leur forme que celles auxquelles les Indiens furent soumis. Celles-ci couvrent la gamme de propositions visant à l'autonomie économique et culturelle jusqu'à l'assimilation complète. Récemment, dans un changement de la conscience canadienne, l'intégration économique devint la solution du juste milieu selon laquelle les Indiens devaient contribuer économiquement au bien-être général, tout en préservant intactes leur identité et leur culture.

Ce travail a pour objet d'étudier le niveau d'intégration économique des Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee et d'analyser leur attitude et leur conduite dans le milieu du travail moderne.

Une telle étude implique l'analyse de nombreux facteurs liés directement au thème de l'intégration économique, notamment la place qu'occupent les Indiens du diocèse de Moosonee dans l'économie moderne, la source et la nature de leurs emplois, leurs qualifications occupationnelles, leur expérience au travail et enfin, leur satisfaction au travail.

Ce travail a également pour but d'étudier d'autres aspects importants du phénomène de l'intégration économique des Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee. Cette intégration comporte en effet plusieurs impératifs qui

dépassent en envergure la simple image d'un Indien oeuvrant à un emploi de nature moderne. Il est permis de se demander quelles furent les circonstances qui les ont poussés à chercher une compensation dans le milieu du travail moderne. Quel était leur mode traditionnel de vie économique? Quelle est l'importance actuelle de ce même mode de vie? Est-il possible aux Indiens de préserver leur culture? Ont-ils un niveau d'éducation suffisamment élevé pour remplir adéquatement leurs fonctions occupationnelles? Tant de questions auxquelles cette thèse tâchera de répondre.

CHAPITRE I

L'ECHANTILLON

A l'automne de l'année 1967, les dirigeants religieux du diocèse de Moosonee décidèrent d'entreprendre une enquête socio-religieuse auprès des Indiens cris et ojibways résidant dans ce même diocèse afin de recueillir des données qui leur permettraient de redéfinir leur rôle et de planifier pour l'avenir.

Coordonnée par le Centre Canadien de Recherches en Anthropologie, l'enquête devait apporter une dimension multi-disciplinaire à l'analyse du phénomène indien, notamment des études géographiques, socio-démographiques, psycho-sociologiques et sociologiques. Plus particulièrement, l'approche sociologique se proposait d'étudier l'acculturation chez les Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee. Cette enquête, sous la direction de Professeur A. Schwarz, s'intéressait à trois aspects différents de la réalité sociologique:

1. les relations qu'entretiennent les Indiens et les missionnaires;

2. l'attitude et les aspirations des jeunes Indiens devant le "monde moderne";

3. le comportement et l'attitude des Indiens dans le milieu de travail moderne. (178 interviews furent conclues)

Les statistiques fournies par les autorités religieuses révélèrent l'existence de vingt-trois villages indiens permanents dispersés sur un vaste territoire et habités par 12,720 Indiens cris et ojibways. Le temps disponible, les facilités et le coût prohibaient une enquête auprès de tous les éléments de la population. Les résultats de la recherche devant servir à des fins pratiques, l'usage judicieux de l'échantillonnage devint alors la seule alternative viable. A la suite de diverses rencontres avec une équipe de missionnaires à Moosonee (mars 1968), il fut décidé d'utiliser une procédure d'échantillonnage à plusieurs étapes.

La première procédure d'échantillonnage utilisée fut l'échantillonnage par zones, soit la création de quatre secteurs géographiques distincts. Ces secteurs devaient servir de base à la sélection de villages où l'enquête serait opérée*.

* Mise en garde: Les statistiques fournies par les autorités religieuses ne sont pas compilées selon les principes du Bureau Fédéral de la Statistique. En réalité, elles ne constituent qu'une approximation de la population indienne et doivent être reconnues comme un document de travail utile dont se sont servis les enquêteurs. De plus, les sites énumérés constituent plutôt des paroisses et englobent ainsi la population des villages voisins déservis par les autorités religieuses. Conséquemment, dans certains cas, les statistiques se trouvent agrandies et ne forment pas une représentation exacte de la composition des villages (v.g. la paroisse de Central Patricia englobe les villages de Central Patricia, Pickle Crow, Pickle Lake et Osnaburgh). Des statistiques plus précises seront fournies lors de la discussion de la représentativité de l'échantillon.

Zone 1: se situe sur le littoral est de la baie de James et comprend les villages du tableau suivant.

Tableau 1-1
Villages situés dans la zone 1

Villages	Personnel religieux	Indiens catho- liques	Indiens non catho- liques	Total	Blancs	Total
Baie du Poste	1 prêtre	10	1200	1210	200	1410
Némiska	-	0	230	230	5	235
Fort Rupert	1 prêtre	2	600	602	17	619
Eastmain	1 prêtre 3 religieuses	0	255	255	7	262
Paint Hill	-	0	400	400	2	402
Fort George	3 prêtres 3 religieux 8 religieuses	20	1100	1120	175	1295
Total		32	3785	3817	406	4223

Zone 2: se situe sur le littoral ouest de la baie de James et comprend les villages du tableau suivant.

Tableau 1-2
Villages situés dans la zone 2

Villages	Personnel religieux	Indiens catho- liques	Indiens non catho- liques	Total	Blancs	Total
Albany	3 prêtres 9 religieux 12 religieuses	300	300	600	40	640
Attawa- piscat	1 prêtre 3 religieux 6 religieuses	400	0	400	12	412
Fort Severn	-	10	170	180	3	183
Winisk	1 prêtre	200	0	200	6	206
Total		910	470	1380	61	1441

Zone 3: se situe au sud de la baie de James et comprend les villages de Moosonee et de Moose Factory.

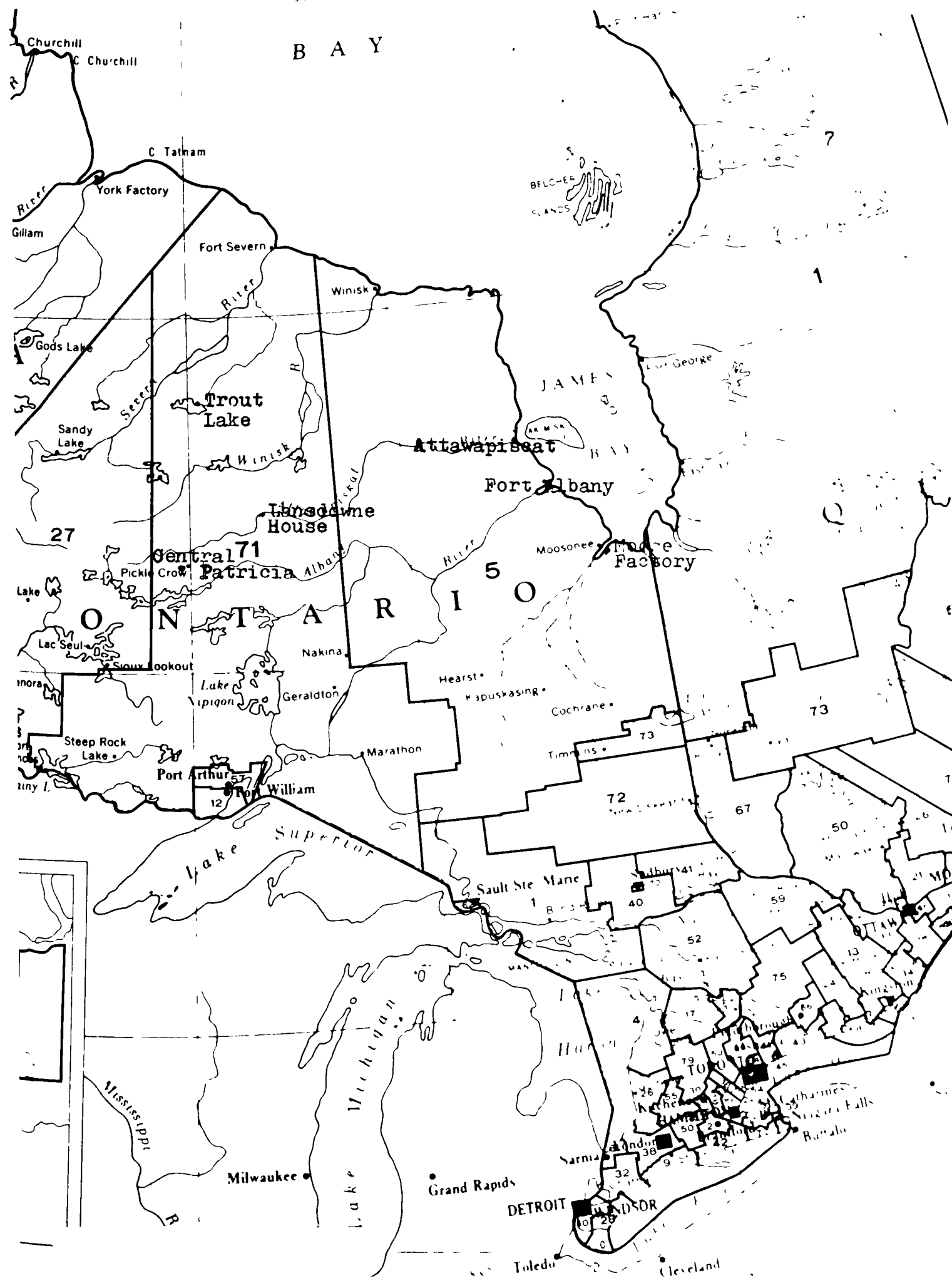
Tableau 1-3
Villages situés dans la zone 3

Villages	Personnel religieux	Indiens catho- liques	Indiens non catho- liques	Total	Blancs	Total
Moose Factory	1 prêtre 1 religieux	30	1400	1430	375	1805
Moosonee	3 prêtres 5 religieux 8 religieuses	600	600	1200	500	1700
Total		630	2000	2630	875	3505

Zone 4: se situe à l'intérieur des terres à l'ouest de la baie de James et comprend les villages du tableau suivant.

Tableau 1-4
Villages situés dans la zone 4

Villages	Personnel religieux	Indiens catho- liques	Indiens non catho- liques	Total	Blancs	Total
Fort Hope	-	80	400	480	2	482
Ogoki	-	100	50	150	4	154
Lansdowne House	1 prêtre 1 religieux	130	150	280	8	288
Central Patricia	1 prêtre 1 religieux	80	400	480	325	805
Webikwe	-	0	200	200	5	205
Big Trout Lake	-	3	700	703	30	733
Kazabanika-		0	150	150	3	153
Bearskin Lake	-	0	300	300	3	303
Summer Beaver	-	0	60	60	1	61
King Fisher Lake	-	0	75	75	2	77
Wunnamin	-	0	300	300	5	305
Total		393	2785	3178	388	3566



Dans le choix des villages à visiter, les enquêteurs durent réconcilier deux impératifs non-incompatibles. Premièrement, ils durent tenir compte des désirs des autorités religieuses, c'est-à-dire visiter des villages où les investissements en capitaux et en personnel leur étaient significatifs. Deuxièmement, ils durent assurer la représentativité de l'échantillon. C'est dans cet esprit que s'opéra le choix des villages indiens servant à représenter les différentes zones.

Le village de Fort George fut choisi pour représenter la zone 1 vu son caractère anglican, ses investissements religieux catholiques, son importance numérique (1120 Indiens) et son développement économique (écoles, hôpitaux, complexe administratif gouvernemental).

Les villages de Fort Albany et d'Attawapiscat furent choisis pour leur représentativité régionale de la zone 2 au point de vue religion (catholicisme), population (600 et 400 Indiens respectivement) et situation économique (sous-développement, chômage, dépendance sur l'assistance sociale).

Les deux villages de Moosonee et de Moose Factory situés dans la zone 3 parurent nécessaires à l'enquête particulièrement par leur attrait migratoire et leur importance numérique (1200 et 1430 Indiens respectivement). Leur situation géographique les rend d'autant plus importants qu'ils servent de voie d'accès principale vers la baie de James

et la baie d'Hudson. Economiquement plus développés, jouissant d'une longue histoire de contacts entre Blancs et Indiens, il est possible, en étudiant les villages de Moose Factory et de Moosonee, de prévoir la voie que suivra les autres villages plus isolés une fois que ces derniers seront rendus accessibles par des moyens de transport plus efficaces.

Dans la zone 4, les villages de Big Trout Lake et de Lansdowne House furent choisis parce qu'ils étaient représentatifs de l'isolement quasi-total qui caractérise les villages de cette région. Le village de Central Patricia fut choisi aussi parce que, lié directement au monde extérieur par un système routier, il offre la possibilité d'analyser l'effet de contacts interculturels soutenus.

Tel que convenu, l'équipe se rendit d'abord à Moose Factory vers la mi-juin 1968. Elle se divisa par la suite en deux groupes. Le premier groupe se dirigea vers les villages de Central Patricia, Big Trout Lake, pour terminer l'enquête à Lansdowne House au début du mois de septembre de la même année. Le deuxième groupe se dirigea vers Fort George, Fort Albany, Attawapiscat et Moosonee.

Ce n'est qu'une fois rendus sur le terrain de recherche que s'opéra l'étape finale de l'échantillonnage, c'est-à-dire le choix des individus auprès desquels l'enquête devait être poursuivie. La recherche, ayant trait à l'attitude et au comportement des Indiens dans un milieu de

travail moderne, posa certains problèmes d'échantillonnage. Pour assurer la véracité et la valeur des impressions des Indiens, il avait été déterminé dans l'élaboration de l'enquête que tout candidat interviewé devait avoir à son crédit une expérience minimale de trois mois à un emploi quelconque de nature moderne. Se trouvait automatiquement éliminé tout Indien n'ayant aucune expérience au travail moderne ainsi que tout Indien dont l'expérience ne dépassait pas la durée minimale de trois mois. De plus, il fut préconisé de conduire la recherche uniquement auprès de l'élément masculin de la population âgé de 16 ans et plus. L'univers auquel s'adressait l'enquête devenait alors l'élément masculin de la population indienne résidant dans le diocèse de Moosonee, ayant au moins 16 ans et possédant une expérience minimale de trois mois à un emploi de nature moderne.

Une telle recherche conditionnelle rendait difficile l'usage des méthodes probabilistes d'échantillonnage. Une méthode proposée lors de l'élaboration de l'enquête fut d'entreprendre une étude approfondie des dossiers des employeurs, de dresser ensuite une liste de candidats, puis de choisir les candidats devant être interviewés par l'entremise d'une table simple au hasard. Les dossiers incomplets ou inexistants de plusieurs entreprises, l'existence de compagnies défuntes et la possibilité d'emploi hors du village rendirent cette procédure dangereuse pour la représentativité de l'enquête.

L'étendue restreinte des villages et l'intimité des relations sociales rendirent possible et adéquat l'usage de la procédure dite "snowball", procédure non-probabiliste par laquelle le chercheur récolte le nom de candidats auprès de la personne interviewée. Des dangers évidents s'attachaient à cette procédure auxquels le chercheur para par l'usage de la méthode des quotas. Ainsi un nemuisier avait tendance à soumettre le nom d'un confrère de travail; un travailleur âgé, celui d'un autre travailleur âgé; un chômeur, celui d'un autre chômeur. La création de quotas flexibles empêcha la recherche de pécher par une sur-représentativité d'une catégorie sociale quelconque. Les variables importantes devenaient alors l'âge, l'éducation et l'emploi. Ces dangers se trouvèrent d'autant plus amenuisés que, sauf pour le village de Moose Factory, les chercheurs eurent l'occasion d'enquêter auprès de la majorité des candidats qualifiés.

Tableau 1-5

Nombre d'interviews selon les catégories d'âge

Age	Fréquence	Pourcentage
Sans réponse	0	0.0
16 à 25 ans	45	25.2
26 à 45 ans	77	43.3
Plus de 45 ans	56	31.5
Total	178	100.0

Tableau 1-6

Nombre d'interviews selon le niveau de scolarité

Scolarité	Fréquence	Pourcentage
Sans réponse	2	1.1
Moins de 3 ans	77	43.2
3 à 6 ans	45	25.2
7 à 10 ans	37	20.8
Plus de 10 ans	17	9.6
Total	178	100.0

Tableau 1-7

Nombre d'interviews selon que l'Indien
est actuellement employé

Emploi	Fréquence	Pourcentage
Sans réponse	1	0.6
En chômage	89	50.3
Activement employé	88	49.2
Total	178	100.0

Sauf pour le village de Moosonee où les membres du second groupe se heurtèrent à un refus total de la part de la population, il est possible d'affirmer que l'enquête fut un succès. Un total de 178 interviews furent conclues, les chercheurs ne subissant un échec que dans 17 cas.

Tableau 1-8

Taux de succès et d'échecs selon les villages

Village	Succès	Echecs	Pourcentage d'échecs
Moosonee	0	total	100.0
Moose Factory	70	5	6.7
Fort George	38	4	10.5
Fort Albany	5	0	0.0
Attawapiscat	0	0	0.0
Big Trout Lake	29	2	6.5
Central Patricia	16	5	23.8
Lansdowne House	19	1	5.0
Total	178	17	8.7

Jusqu'à quel point le nombre d'interviews complétées par les enquêteurs dans chacun des villages est-il représentatif de la population totale? Les statistiques compilées lors du recensement de 1961 permettent de démontrer la distribution de la population selon les critères du sexe et de l'âge. Le tableau suivant révèle que l'enquête fut conduite auprès de 12.1% de la population masculine âgée de 15 ans et plus (Moosonee inclus). Encore une fois, il suffit de se rappeler que l'enquête s'adressait uniquement aux personnes âgées de 16 ans et plus qui possédaient une expérience minimale de trois mois à un emploi de nature moderne. Actuellement, aucune statistique ne permet d'estimer la proportion de candidats éligibles. Il est possible cependant de supposer que la proportion de ceux-ci est inférieure à la population totale masculine âgée de 15 ans et plus. Cette constatation a pour effet d'augmenter la représentativité de l'échantillon par un pourcentage inconnu. Théoriquement, si les villages d'Attawapiscat et d'Albany sont éliminés, le premier parce que le travail moderne est complètement inexistant, le second parce que seulement quatre candidats satisfont aux conditions prérequis, la représentativité de l'échantillon passe à 15%.

Tableau 1-9

Composition démographique des villages de l'échantillon
- recensement de 1961 -

Lieu d'enquête	Catégories d'âge					
	00 ans à 14 ans	15 ans à 24 ans	25 ans à 44 ans	45 ans et plus	Total	Total 15 ans et plus
<u>Moosonee</u>						
Population totale	-	-	-	-	975	-
Nombre de femmes	-	-	-	-	439	-
Nombre d'hommes	222	79	149	86	536	314
Nombre d'interviews	-	-	-	-	-	-
Pourcentage d'interviews	-	-	-	-	-	-
<u>Moose Factory</u>						
Population totale	-	-	-	-	689	-
Nombre de femmes	-	-	-	-	354	-
Nombre d'hommes	138	53	93	51	335	197
Nombre d'interviews	-	15	31	24	70	-
Pourcentage d'interviews	-	28.3	33.3	47.0	-	35.5

... suite à la page suivante

L'ECHANTILLON

17

	00 ans à 14 ans	15 ans à 24 ans	25 ans à 44 ans	45 ans et plus	Total	Total 15 ans et plus
<u>Fort George</u>						
Population totale	-	-	-	-	1452	-
Nombre de femmes	-	-	-	-	731	-
Nombre d'hommes	294	141	166	120	721	427
Nombre d'interviews	-	12	16	11	39	-
Pourcentage d'interviews	-	8.5	9.6	9.2	-	9.9
 <u>Fort Albany</u>						
Population totale	-	-	-	-	565	-
Nombre de femmes	-	-	-	-	270	-
Nombre d'hommes	138	43	59	55	295	157
Nombre d'interviews	-	0	3	2	5	-
Pourcentage d'interviews	-	0.0	5.1	3.6	-	3.2
 <u>Attawapiscat</u>						
Population totale	-	-	-	-	440	-
Nombre de femmes	-	-	-	-	210	-
Nombre d'hommes	108	34	46	42	230	122
Nombre d'interviews	-	0	0	0	0	-
Pourcentage d'interviews	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0

... suite à la page suivante

L'ECHANTILLON

18

	00 ans à 14 ans	15 ans à 24 ans	25 ans à 44 ans	45 ans et plus	Total	Total 15 ans et plus
<u>Central Patricia</u>						
Population totale	-	-	-	-	70	-
Nombre de femmes	-	-	-	-	36	-
Nombre d'hommes	13	7	9	5	34	21
Nombre d'interviews	-	6	6	4	16	-
Pourcentage d'interviews	-	85.7	66.7	80.0	-	76.2
 <u>Lansdowne House</u>						
Population totale	-	-	-	-	317	-
Nombre de femmes	-	-	-	-	155	-
Nombre d'hommes	77	30	30	25	162	85
Nombre d'interviews	-	4	7	8	19	-
Pourcentage d'interviews	-	13.3	23.3	32.0	-	22.4
 <u>Big Trout Lake</u>						
Population totale	-	-	-	-	499	-
Nombre de femmes	-	-	-	-	254	-
Nombre d'hommes	97	51	62	35	245	148
Nombre d'interviews	-	8	14	7	29	-
Pourcentage d'interviews	-	15.7	22.6	20.0	-	19.6

... suite à la page suivante

L'ECHANTILLON

19

	00 ans à 14 ans	15 ans à 24 ans	25 ans à 44 ans	45 ans et plus	Total	Total 15 ans et plus
Nombre total de candidats	-	438	614	419	-	1417
Nombre total d'interviews	-	45	77	56	178	-
Pourcentage d'interviews	-	10.3	12.5	13.4	-	12.1

Source: Bureau Fédéral de la Statistique; Recensement de 1961.

Remarques:

Les catégories d'âge qui servirent lors de l'enquête dans le diocèse de Moosonee sont différentes de celles suivies par le Bureau Fédéral de la Statistique:

Enquête dans le diocèse de Moosonee	Bureau Fédéral de la Statistique	Tableau 1-9
Catégories d'âge	Catégories d'âge	Catégories d'âge
	00 à 14 ans	00 à 14 ans
16 à 25 ans	15 à 24 ans	15 à 24 ans
26 à 45 ans	25 à 34 ans 35 à 44 ans	25 à 44 ans
Plus de 45 ans	45 à 54 ans 55 à 64 ans 65 à 69 ans 70 ans et plus	45 ans et plus

La limite inférieure de 16 ans a été choisi pour l'enquête parce qu'une loi précise qu'un individu ne peut terminer ses études avant cet âge. Du point de vue de l'échantillonnage, cette catégorisation a le double effet

... suite à la page suivante

Les données qui servirent à la rédaction de ce texte ont été recueillies sur le terrain à l'aide d'un questionnaire structuré. Ce questionnaire se trouve à l'appendice 1. D'autres méthodes, telles que l'observation participante et non-participante ainsi que des interviews non-structurées, apportèrent des données supplémentaires importantes.

suite...

de diminuer le nombre de candidats dans la première catégorie par un pourcentage inconnu et d'ajouter à la représentativité de l'échantillon.

Malgré la différence entre les deux procédés de compilation, l'auteur insère ses propres statistiques quant au nombre d'interviews complétées afin de donner une estimation de la représentativité de l'échantillon.

CHAPITRE II

SOCIETE MODERNE, SOCIETE TRADITIONNELLE ET SOCIETE INDIENNE

L'étude des sociétés est un sujet sur lequel plusieurs sociologues se sont penchés. De ces recherches est ressortie toute une gamme de classifications visant à catégoriser les diverses sociétés. Bien que ces classifications présentent des lacunes qui leur sont propres, il en demeure qu'elles servent d'instrument de travail fort utile. Une classification qui possède une grande signification sociologique est celle qui discerne deux types polaires de société: la société de type simple, communautaire, traditionnel, archaïque et non-industriel d'une part, et la société de type complexe, associatif, moderne, technologique et industriel d'autre part.

Dans le contexte de ce travail qui cherchera à mesurer le niveau d'intégration économique des Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee, il devient possible d'aborder le sujet sous l'aspect de la confrontation classique de ces deux types de société. Le premier est représenté par la société indienne, le second par la société euro-canadienne. Il devient alors impératif d'entreprendre une étude théorique de ces deux types polaires de société, particulièrement en ce qui touche leur structure économique respective.

1. Technologie, industrialisation et développement économique

a) Sociétés traditionnelles:

Une des approches les plus fructueuses à l'étude des sociétés* traditionnelles et modernes consiste à tracer les différences du milieu physique dans lequel chacune d'elle s'organise. Friedmann¹ qualifie de milieu naturel le milieu où s'organise la société traditionnelle. Le milieu naturel est celui dans lequel l'homme vit en contact direct avec la nature. Pour lui le monde est donné et il doit le subir ou s'y adapter. Incapable de transformer son milieu ou ne réussissant que de légères transformations, l'homme demeure dépendant de la nature dont il épouse les rythmes.

Une des raisons qui explique cette dépendance de la société traditionnelle envers la nature réside dans le caractère de sa technologie. Rocher² la qualifie de technologie archaïque. Elle est caractérisée par une très faible

* Dorénavant, afin de ne pas alourdir le texte, l'auteur emploiera les termes "société traditionnelle" pour désigner une société de type simple, communautaire, traditionnel, archaïque et non-industriel et "société moderne" pour désigner une société de type complexe, associatif, moderne, technologique et industriel.

1 George Friedmann, Sept études sur l'homme et la technique, Paris, Gonthier, 1966, pp. 7-69.

2 Guy Rocher, Introduction à la sociologie générale, Editions HMH, 1968, p. 220.

productivité résultant de l'utilisation de techniques rudimentaires et de sources d'énergie primaire. L'outil agit uniquement comme un prolongement ou un perfectionnement du corps humain; c'est le levier, le ciseau, le coin. Un outil composé devient un instrument: la hache, le marteau, la lance, le couteau. La machine, à son tour, est un composé d'instruments: le piège, le complexe canot-aviron, celui de l'arc et de la flèche. Ainsi la technologie de plusieurs sociétés traditionnelles demeure simple. Bien que certaines d'entre elles, plus développées technologiquement, sauront employer des machines plus perfectionnées et développeront des procédés systématiques et des notions de technique plus poussées, elles n'approcheront guère la complexité de la technologie moderne¹.

La faible productivité qui est caractéristique de la technologie archaïque fait de l'économie des sociétés traditionnelles une économie de subsistance. Ses membres ne cherchent pas à produire une grande diversité de biens. Ils se contentent généralement de produire ce qui est nécessaire et indispensable à la sécurité et à la survie du groupe, quitte à ne satisfaire que les besoins essentiels². Rares et de courte durée sont les instances où le producteur

1 Jean-Paul Harroy, Economie des peuples sans machinisme, Université libre de Bruxelles, 1970, pp.52-53.

2 Rocher, op.cit., 1968, p.220.

peut accumuler un surplus de productivité qui ne soit pas nécessaire à sa subsistance. De telles éventualités risquent, en bien des cas où la nature se montre peu généreuse, d'être une cause de rupture dans l'équilibre qui lie l'homme à ses ressources naturelles^{1*}. D'ailleurs les moyens de transport sont lents et les axes de circulation inadéquats: bateau, route, piste, sentier. L'aire de contact de ces sociétés ainsi limitée, le commerce ne peut se faire qu'entre sociétés voisines et rapprochées. Lorsque possible, les échanges commerciaux se font généralement par le troc ou encore par l'entremise de monnaie, lorsque celle-ci existe. L'échange est cependant beaucoup plus fréquent à l'intérieur même de ces sociétés où des règles acceptées de solidarité et de réciprocité occasionnent une circulation de biens². L'isolement qui en résulte sert à rendre auto-suffisants les membres d'une telle société. De fait, les membres de ces sociétés produisent en grande partie tout ce qu'ils consomment et ils consomment presque tout ce qu'ils produisent. Ceci est d'autant plus vrai que les besoins de consommation sont peu élevés, que la diversité des biens de consommation est peu

1 Harroy, op. cit., 1970, p.98.

* Nous verrons dans la seconde partie comment la destruction de l'équilibre entre l'homme et ses ressources naturelles obligea l'Indien à s'intégrer à l'économie moderne.

2 Ibid., p. 76.

variée et que la technologie nécessaire à leur production est peu complexe.

La dépendance de l'homme sur la nature a d'importantes implications démographiques. L'équilibre précaire entre la population et les ressources naturelles impose un optimum démographique que toute société traditionnelle se voit obliger de respecter. La situation normale correspond généralement à une collectivité humaine peu nombreuse. Si le groupe numériquement optimal révèle une tendance à s'accroître davantage, la consommation par tête commence à décroître. Trois solutions s'offrent alors pour empêcher la disette. La première est la mise en oeuvre de nouvelles techniques plus productives, d'un effort supplémentaire de production, de la spécialisation et de la division du travail. La seconde formule consiste en une division numérique de la population. Elle suppose la séparation physique d'une partie de la population qui ira s'établir dans une autre région. (C'est la solution qu'adoptèrent les Indiens du village de Big Trout Lake lorsqu'un certain nombre d'entre eux s'établirent à Angling Lake¹.) La troisième solution implique une réduction du taux d'accroissement de la population par un ou une combinaison des facteurs suivants:

1 Zenon W. Sametz, Big Trout Lake, Report IG-3, Economic and Social Research Division, Department of Citizenship and Immigration, Ottawa, 1964, p. 14.

la guerre, les accidents, la maladie, les pratiques homicides, l'infanticide, l'avortement et le mariage tardif^{1,2}.

b) Sociétés modernes:

Si le milieu physique des sociétés traditionnelles est celui du milieu naturel, si elles sont marquées par une étroite dépendance sur la nature, il en est tout autrement des sociétés modernes industrielles. Le milieu caractéristique à ces dernières est plutôt le milieu technique. A ce sujet Rocher précise que "le milieu technique interpose entre l'homme et la nature un réseau de machines, de techniques complexes, de connaissances, d'objets fabriqués, transformés, adaptés"³. Ainsi l'homme n'est-il plus en contact direct et immédiat avec la nature. Tout ce réseau de machines, de techniques, de connaissances et d'objets font de la nature un serviteur de l'homme qu'il transforme à son intention, qu'il exploite et utilise à ses fins. La maîtrise de l'environnement physique par le développement économique et technologique devient dès lors la préoccupation la plus importante⁴.

1 Rocher, op. cit., 1968, p. 221.

2 Harroy, op. cit., 1970, pp. 49-52.

3 Rocher, op. cit., 1968, p. 233.

4 Talcott, Parsons, Structure and Process in Modern Societies, The Free Press, 1960, p. 133.

La société moderne économique et technologique diffère sur plusieurs autres points de la société traditionnelle. Elle est caractérisée par une très haute productivité de biens de consommation, rendue possible par l'utilisation d'une technologie complexe et par l'aménagement des forces de la nature. Elle présume l'investissement d'énormes capitaux, la concentration des forces de production et la division des tâches. Elle suppose l'existence d'un système complexe d'échange basé sur la monnaie et le crédit. Elle nécessite un système développé de communication et de transport d'envergure nationale et internationale¹.

L'industrialisation conduit également à l'urbanisation. Ce processus est dû à deux facteurs principaux. Le premier relève de la mécanisation de la production agricole, de l'emploi de produits chimiques et des découvertes biologiques. Ces innovations eurent pour effets d'augmenter le niveau de la production agricole et ensuite de libérer une forte proportion de la main-d'oeuvre². Un tel changement dans la structure et la composition des secteurs de production appartient uniquement aux sociétés industrielles. Fourastié³, dans son analyse de l'évolution des métiers aux

1 Rocher, op. cit., 1968, pp. 233-236.

2 Joseph Kirk Folsom, The Family and Democratic Society, John Wiley and Sons, 1943, pp. 150-151.

3 Jean Fourastié, Le grand espoir du XXe siècle, Editions Gallimard, 1963, p. 132.

Etats-Unis, révèle qu'en 1820 le secteur d'activités primaires comprenait 73% de la population active tandis que le secteur d'activités secondaires était de 12% et de 15% pour le secteur d'activités tertiaires. En 1960 les pourcentages pour chacun des secteurs respectifs passaient à 9%, 32% et 59%.

Le deuxième facteur à l'origine de l'urbanisation relève du dynamisme interne aux entreprises industrielles. La production dans les sociétés non-industrielles s'accommode assez bien des ressources humaines qui l'entourent. Elle nécessite peu de travailleurs et trouve ceux-ci généralement à l'intérieur de l'unité familiale. La production industrielle moderne ne peut se contenter cependant d'une telle situation. La sienne suppose l'investissement d'importants capitaux, une production en série et des axes de circulation facile. Jusqu'à très récemment, seule la ville avec sa concentration ouvrière pouvait lui offrir les facilités que nécessitait son fonctionnement¹.

Un autre effet très important de l'industrialisation sur le monde du travail est celui de sa bureaucratisation. Même si le phénomène de la bureaucratisation fut observé en Egypte antique et en Chine, ce n'est qu'avec la révolution industrielle qu'il prit sa forme actuelle. Le produit de la

¹ Theodore Caplow, The Sociology of Work, McGraw-Hill Book Company, 1954, pp. 19-21.

complexité croissante de la structure des entreprises industrielles modernes, ses buts principaux sont ceux d'efficacité et de rationalité¹.

L'industrialisation, le développement économique et la modernisation qui se manifestent dans la société contemporaine ont des répercussions profondes sur l'organisation de la vie sociale. Dû à son caractère complexe, celle-ci comporte un bien plus grand nombre d'éléments et de structures que la société traditionnelle. Ce processus de la différenciation structurelle consiste en la séparation d'une fonction ou organisation sociale en deux ou plusieurs fonctions ou organisations sociales².

De par sa nature le processus de la différenciation structurelle conduit inévitablement à la prolifération des rôles. Selon Friedland³, la prolifération des rôles est un processus continu selon lequel les rôles et les institutions deviennent progressivement plus nombreux et de plus en plus spécialisés. La prolifération des rôles ne peut se produire cependant que lorsque trois conditions sont satisfaites.

1 Peter M. Blau, Marshall W. Meyer, Bureaucracy in Modern Society, Random House, 1971, pp. 19-21.

2 Neil J. Smelser, The Sociology of Economic Life, Prentice-Hall, 1963, pp. 106-107.

3 William H. Friedland, "A Sociological Approach to Modernization" in: Modernization by Design: Social Change in the Twentieth Century, Cornell University Press, 1969, p. 37.

La première consiste en la concentration d'un nombre suffisant de personnes dans un lieu quelconque. La deuxième suppose l'apparition de tâches nombreuses et complexes. La troisième implique une différence de l'habileté des individus dans l'accomplissement des tâches¹.

Un exemple suffira à illustrer les phénomènes de la différenciation structurelle et de la prolifération des rôles. Dans la société traditionnelle, plus spécialement la société indienne, la production est intimement liée au groupe familial. Restreinte démographiquement, occupée à des tâches économiques peu complexes dont le rendement est peu différencié selon les capacités individuelles, cette société ne voit donc aucune raison de séparer les fonctions économiques des fonctions familiales. Aucune distinction entre le rôle d'époux et celui de chasseur est nécessaire. La situation opposée se présente par contre dans la société moderne où des impératifs, tels que la complexité technologique, la dimension démographique et la production en série, résultent en une séparation entre fonctions productrices et fonctions familiales. Elle crée, du fait même, deux catégories de rôles distincts: les rôles familiaux et les rôles économiques.

¹ Robert F. Winch, The Modern Family, Holt, Rinehart and Winston, 1971, p. 310.

2. Economie traditionnelle des Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee

Cette analyse des deux types polaires de société démontre qu'il peut se produire de sérieuses perturbations lorsqu'il y a contacts entre sociétés à structures différentes et où l'une tâche d'imposer sa volonté et ses modèles à l'autre. Dans notre contexte, il est difficile de concevoir l'absence de contacts entre la société canadienne contemporaine et la société indienne. Il est encore plus difficile, voire impossible, de croire que la société canadienne moderne s'oriente et s'adapte au mode de vie indien. La situation contraire correspond plus favorablement à la réalité. La route qu'a dû parcourir la société indienne s'explique à partir de l'analyse de son économie traditionnelle.

Complètement dépendants de leur milieu naturel, les Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee étaient essentiellement chasseurs, pêcheurs, trappeurs. Ces tribus nordiques n'étaient guère favorisées par leur environnement physique. Un climat rigoureux et un terrain généralement peu fertile leur interdisaient toute agriculture. La dispersion du gibier les réduisit à une vie migratoire constante. Aux saisons d'opulence et de prospérité relative

se succédaient les saisons de disette et souvent de famine^{1,2}.

Au mois d'octobre, après la récolte du riz sauvage et la chasse aux outardes, ils quittaient le village avec leur famille pour se rendre à leur territoire de chasse, propriété communale³ attribuée traditionnellement par un conseil de sage mais qui depuis 1947 est sous la tutelle d'un agent du gouvernement provincial⁴. Selon l'abondance du gibier et des animaux à fourrure, les membres d'une famille étendue s'établissaient à une distance relativement peu éloignée les uns des autres pour constituer une unité co-résidentielle⁵.

La densité faible de la faune interdisait l'établissement d'une famille étendue nombreuse dans un même camp de chasse. Ainsi, selon la densité de la faune et le nombre d'individus, la famille étendue se subdivisait en divers groupes habitant un territoire de chasse commun.

1 R. W. Dunning, Social and Economic Change among the Northern Ojibwa, University of Toronto Press, 1959, pp. 33-34.

2 Diamond Jenness, Indians of Canada, The Queen's Printer, 1960, p. 285.

3 Diamond Jenness, The Ojibwa Indians of Parry Island; Their Social and Religious Life, The King's Printer, 1935, pp. 4-6.

4 Dunning, op. cit., 1959, p. 105.

5 Ibid., pp. 55, 163.

Pour l'Indien cris et ojibway du diocèse de Moosonee l'hiver était une période caractérisée par l'isolement des familles sur un vaste territoire, par l'absence de toute vie politique organisée et par une lutte constante pour la vie. Conséquemment, lorsque l'on examine la vie d'autrefois des Indiens cris et ojibways, on trouve que l'unité sociale de base n'est pas la tribu mais plutôt la famille¹.

La période de chasse et du piégeage se terminait au mois de mai par la chasse aux outardes. De retour au village, les familles étendues se reformaient. Subsistant des produits de la chasse du petit gibier, de la pêche et de la cueillette de fruits sauvages, les mois d'été étaient employés à réparer les canots et les différents instruments de travail, à se récréer en commun (festins, danses, cérémonies religieuses, célébration de mariages, jeux, etc.), enfin, à avoir un moment de vraie vie sociale^{2,3}.

A la suite des contacts initiaux avec les Européens vers les années 1650, les Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee développèrent et commercialisèrent leur

1 Norman A. Chance, Developmental Change among the Cree Indians of Quebec, Department of Regional Expansion, Ottawa, 1970, p. 20.

2 Chance, op. cit., 1968, p.19.

3 H.B. Hawthorn, Etude sur les Indiens Contemporains du Canada, Imprimeur de la Reine, 1968, pp.57-58.

économie du piégeage. L'introduction d'outils et de nouveaux principes d'échange causèrent chez ces Indiens certains changements dans leur organisation sociale, sans pour autant affecter leur culture qui demeura, pour ainsi dire, intacte. Eloignés des routes commerciales et des grands centres, leur isolement géographique minimisa leur participation et leur contribution au développement de la colonie. Sauf pour quelques excursions exploratrices et la présence de postes de traite et de missionnaires, les tribus nordiques furent généralement tenues à l'écart de l'influence de la culture européenne. Par contre, l'adoption de la carabine, de la hâche et de plusieurs autres commodités et outils européens permirent aux Indiens d'accroître substantiellement leur niveau de subsistance, du moins temporairement. Le développement bien connu et la stabilité de la demande pour les fourrures contribuèrent à préserver la culture traditionnelle de chasseur jusqu'à la première moitié du vingtième siècle^{1,2}.

Deux facteurs principaux contribuèrent à changer radicalement le mode de vie des Indiens et à les obliger à s'intégrer progressivement à l'économie moderne.

1 Norman A. Chance, Developmental Change Among the Cree Indians of Quebec, Department of Regional Expansion, Ottawa, 1970, pp. B-1, B-2.

2 Elliot Liebow, "Report on a Preliminary Study of Acculturation Among the Cree Indians of Winisk Ontario" In: Arctic Institute of North America, 1963, p. 1.

Le premier facteur fut l'épuisement des ressources de plusieurs territoires de trappe, résultat de la surexploitation des animaux à fourrure¹. Une étude entreprise par le Département des Terres et Forêts comparant le plateau laurentien (où se situent les villages de Big Trout Lake, Lansdowne House et Central Patricia) aux terres basses de la baie d'Hudson (où se situent les villages de Moose Factory, Moosonee, Albany et Attawapiscat) démontre clairement la faible densité des animaux à fourrure les plus recherchés.

Tableau 2-1

Number of square miles per fur bearer-Hudson Bay Lowlands
verses Laurentian Uplands: 1950-1964

	Beaver	Otter	Mink	Muskrat
Hudson Bay Lowlands	6.7	45.0	20.4	7.9
Laurentian Uplands	8.0	35.5	8.2	2.6

Source: Edward S. Rogers, A Cursory Examination of the Fur Returns from Three Indian Bands of Northern Ontario, Department of Lands and Forests, Ontario, 1966, p.20.

1 Dunning, op. cit., 1959, pp.34-35.

Ces statistiques comparées au nombre de peaux recueillies par chaque trappeur démontrent l'impossibilité du milieu physique de soutenir une population dense et non-migratoire.

Tableau 2-2

Average annual number of pelts per trapper: 1950-1964

	Beaver	Otter	Mink	Muskrat
Hudson Bay Lowlands	23.6	4.2	8.5	19.2
Laurentian Uplands	13.0	2.9	12.8	39.6

Source: Rogers, op. cit., 1966, p.12.

Le deuxième facteur fut la baisse dans le prix des peaux due à une baisse internationale de la demande pour des animaux sauvages à fourrure, à la création de ranches spécialisés dans l'élevage d'animaux à fourrure et à l'introduction de matériaux synthétiques¹.

Une étude sociologique du village de Pékangékum, village situé à l'ouest de Big Trout Lake et présentant les

1 Hawthorn, op. cit., 1968, p.158.

mêmes caractéristiques que la plupart des villages du diocèse de Moosonee, présenta les observations suivantes sur l'étendue des prises et le prix des peaux:

Tableau 2-3

Number and value of pelts sold in Pekangekum

Species	1945-46		1954-55		Total value	
	Number	Value	Number	Value	1945-46	1954-55
Beaver	500	\$14.00	1,642	\$11.00	\$ 7,000	\$18,062
Muskrat	3,500	1.25	2,900	.975	4,375	2,828
Mink	184	18.00	135	16.00	3,312	2,160
Fisher	19	30.00	53	25.00	570	1,325
Otter	54	17.00	100	12.20	918	1,220
Lynx	27	18.00	50	3.25	486	165
Fox		5.00			2,015	100
silver	13		1	2.50		
cross	72		15	1.50		
red	318		60	1.25		
Squirrel	2,200	.20	1,300	.25	440	425
Ermine	875	1.00	1,000	.85	875	800
Skunk	10	2.00	0	none	20	
Total	7,772		7,356		\$20,000	\$27,085

Source: Dunning, op. cit., 1959, p. 37.

De plus, une forte augmentation démographique de la population rendue possible par une amélioration de l'alimentation et des services médicaux réduisit davantage le

revenu réel des Indiens^{1,2}. Traditionnellement la population indienne était caractérisée par un taux élevé de la natalité accompagné d'un taux de mortalité presque identique³.

Honigmann⁴ découvrit en 1946 que le taux de mortalité infantile demeurait encore très élevé selon les standards canadiens, variant effectivement de 77 pour mille naissances à 282 selon différentes bandes.

1 Hawthorn, op. cit., 1968, pp.157-158.

2 Helen Buckley, Trapping and Fishing in the Economy of Northern Saskatchewan, Report no.3, Economic and Social Survey of Northern Saskatchewan, Research Division, Centre for Community Studies, University of Saskatchewan, 1962, p. 16.

3 Jenness, op. cit., 1960, p. 51.

4 John J. Honigmann, Food ways in Muskeg Community, Northern Co-ordination and Research Centre, Department of Northern Affairs and National Resources, 1961, p. 25.

Tableau 2-4

Births and deaths in the James Bay area (1946)

Band and Official	Population	Births	Deaths	Deaths under 1 year
Moose	500	26	7	2 (77/1000)
Albany	650	41	31	10 (244/1000)
Attawapiscat	625	33	23	7 (212/1000)
Rupert's House	400	27	11	6 (222/1000)
Fort George	850	39	52	11 (282/1000)

Source: John J. Honigmann, Food ways in Muskeg Community, Northern Co-ordination and Research Centre, Department of Northern Affairs and National Resources, 1961, p. 25.

Une politique active d'implantation des services médicaux et l'offre de subsides sous forme de rations eurent tôt fait de réduire le taux de décès sans pour autant affecter le taux de la natalité¹. Ainsi Hawthorn estimait en 1966 que le taux de naissances chez les Indiens était de deux fois supérieur au taux national et que 50% de la population indienne était âgé de quinze ans ou moins comparativement à 28% pour le reste du Canada².

1 Sametz, op. cit., 1964, p. 16.

2 Hawthorn, op. cit., 1968, p.100.

Le désir du gouvernement d'établir les Indiens dans les réserves ou autres villages permanents en leur fournissant gratuitement tous les matériaux de construction et en leur garantissant les services essentiels freina efficacement la tendance à la vie nomade traditionnelle^{1,2}.

Les années 1940 furent en quelque sorte le point tournant pour les Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee. D'abord, des écoles publiques furent créées dans les villages et les réserves, là où l'éducation était déservie auparavant par les missions durant les mois d'été. Ensuite, en 1944³, pour recevoir des subsides monétaires auxquels les parents étaient éligibles selon l'acte de l'Allocation de famille, les enfants indiens d'âge scolaire furent obligés d'assister assidûment à l'école du début de septembre jusqu'à la fin juin, période qui coïncidait approximativement au temps de chasse et du piégeage⁴. Enfin, inquiet par la disparition de certaines espèces d'animaux à fourrure dans plusieurs territoires, le gouvernement ontarien en 1947⁵, suivi du gouvernement québécois

1 Rogers, *op. cit.*, 1966, p. 27.

2 Dunning, *op. cit.*, 1959, p. 164.

3 *Ibid.*, p. 13.

4 Hawthorn, *op. cit.*, 1969, p. 158.

5 Dunning, *op. cit.*, 1959, p. 13.

en 1950¹, imposa des quotas limitant ainsi les possibilités de prises individuelles.

Aujourd'hui les Indiens vivant principalement de la chasse, de la trappe et de la pêche sont de beaucoup moins nombreux. L'enquête auprès des Indiens de l'échantillon révéla que seulement 15% s'y adonnent à plein temps comparativement à 57% à temps partiel, tandis que 28% ont totalement délaissé cette activité économique traditionnelle.

1 Chance, op. cit., 1970, pp. B-5, B-6.

CHAPITRE III

NIVEAU D'INTEGRATION A LA SOCIETE CANADIENNE DES INDIENS CRIS ET OJIBWAYS DU DIOCESE DE MOOSONEE

Ce bref historique de l'évolution de l'économie traditionnelle des Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee justifie la conclusion hypothétique que la conduite et l'attitude de l'Indien face au travail moderne sont étroitement liées à son histoire des trente ou quarante dernières années. Cette constatation permet de discerner trois catégories sociales parmi les Indiens:

1. L'Indien dont l'histoire est étroitement liée aux moyens traditionnels de subsistance accompagnée de rares et éphémères expériences dans le milieu du travail moderne. Cet Indien, âgé de 46 ans ou plus, possède peu sinon aucune éducation scolaire.

2. L'Indien dont le passé révèle une certaine expérience dans l'économie moderne mais dont l'existence est plutôt liée à l'économie traditionnelle. Cet Indien, âgé de 26 à 45 ans, possède une éducation minimale.

3. L'Indien, âgé de 16 à 25 ans, possédant en général une éducation de niveau primaire et en certains cas une éducation de niveau secondaire, qui reconnaît de moins en moins le mode de vie traditionnel comme adéquat et qui s'oriente progressivement vers le mode de vie moderne.

1. Participation aux activités économiques traditionnelles

S'il fut affirmé au chapitre précédant que l'enquête démontre une certaine réduction de la participation des Indiens aux activités économiques traditionnelles, il ne s'agit aucunement d'affirmer que le rôle de la chasse et du piégeage a complètement disparu ou qu'il ne se trouve pas un nombre important d'adeptes dans chacune des catégories sociales. La tendance générale est certes vers un désengagement de plus en plus prononcé des Indiens de leur vie économique traditionnelle.

Par contre, le tableau suivant démontre un manque surprenant de relations entre deux variables, soit le degré de participation aux activités économiques traditionnelles et les différentes catégories d'âge.

NIVEAU D'INTEGRATION DES INDIENS

44

Tableau 3-1

Degré de participation aux activités économiques
traditionnelles selon les catégories d'âge

Degré de participation	Catégories d'âge			Total
	16 ans à 25 ans	26 ans à 45 ans	Plus de 45 ans	
A plein temps	3	16	7	26
pct. ligne	11.5	61.5	26.9	100.0
pct. col.	7.0	21.1	12.5	14.9
A temps partiel	25	45	30	100
pct. ligne	25.0	45.0	30.0	100.0
pct. col.	58.1	59.2	53.6	57.1
Nulle	15	15	19	49
pct. ligne	30.6	30.6	38.8	100.0
pct. col.	34.9	19.7	33.9	28.0
Total	43	76	56	175
pct. ligne	24.6	43.4	32.0	100.0

Chi deux = 7.4437

p < 0.20

4 degrés de liberté

C = 0.2020

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 8 et 21.

Cette constatation pourrait suggérer que les déroulements historiques n'ont pas eu l'effet supposé sur la vie des Indiens, du moins en ce qui concerne les différentes catégories d'âge. Une telle affirmation serait plausible sans la connaissance des facteurs suivants:

1. La vie nomade et l'isolement que nécessitent la chasse et le piégeage est une activité physique épuisante dans laquelle seuls les hommes jeunes et forts peuvent exceller. Elle est normalement délaissée des plus âgés, même si leur existence fut en grande partie intimement liée à ce mode de vie.

2. La politique des gouvernements fédéral et provinciaux est d'embaucher les Indiens qui en ont le plus manifestement besoin. Comme ces derniers font partie de la catégorie des hommes mariés ayant des enfants, cette politique a pour effet de pousser les jeunes célibataires à chercher une certaine compensation financière dans des activités traditionnelles¹. Accoutumés à la vie du village où ils fréquentèrent l'école, leur participation est loin d'être totale puisqu'ils forment la catégorie sociale dont la participation à plein temps est la plus faible, soit 7%, et dont l'absence totale de participation est la plus forte, soit 35%.

¹ Zenon W. Sametz, Big Trout Lake, Report IG-3, Economic and Social Research Division, Department of Citizenship and Immigration, 1964, p.56.

Une telle situation permet de croire que le transfert des connaissances nécessaires à la poursuite des activités traditionnelles se fait de plus en plus difficilement et que, dès la prochaine génération, peu de jeunes Indiens pourront gagner efficacement leur vie par la traite des fourrures.

Another factor is that the teenagers are doing less and less trapping. Some of them, at least, have spent their formative years in school and now do not have the skills whereby they can gain a partial living through trapping.¹

2. Niveau d'éducation

Plusieurs études dans le domaine de la sociologie du développement constatent qu'une forte relation existe entre le niveau d'éducation et le niveau du développement économique. Elles arrivent très souvent aux conclusions suivantes:^{2,3,4}

- premièrement, que l'éducation desservie par le milieu familial ou par un système d'éducation scolaire dont

1 Edward S. Rogers, A cursory Examination of the Fur Returns from Three Indian Bands of Northern Ontario, Department of Lands and Forests, 1966, p. 28.

2 J. Levy Marion Jr., Modernization and the Structure of Societies, Princeton University Press, 1966, pp. 624-631.

3 Lyle Shannon, Underdeveloped Areas, Harper and Row, 1957, pp. 109-113, 129, 228.

4 H.B. Hawthorn, Etude sur les Indiens Contemporains du Canada, Imprimerie de la Reine, 1968, p. 103.

le but premier est d'inculquer des convictions ou des pratiques religieuses, de préserver des mythes, de transmettre un métier ou des habiletés traditionnelles est surtout caractéristique de sociétés aux structures peu modernisées;

- deuxièmement, que les sociétés les plus modernisées sont celles dont un système complexe d'éducation arrive à préparer et à fournir à l'économie les cadres d'ouvriers qualifiés, d'administrateurs, de scientifiques et de professionnels nécessaires à son expansion.

Ainsi toute société en voie de développement doit voir à satisfaire deux besoins:

- premièrement, elle doit être en mesure de créer une main-d'oeuvre capable de travailler dans une industrie moderne;

- deuxièmement, elle doit être en mesure d'éduquer la population, surtout la population rurale, afin que celle-ci puisse utiliser et consommer la production industrielle.

Cette politique se concrétise souvent par une attaque vigoureuse visant à abaisser le niveau d'analphabétisme et par l'élaboration d'un système d'éducation scolaire capable de fournir à l'économie les ouvriers qualifiés et les consommateurs nécessaires à son développement¹.

¹ Joseph H. Hines, The Study of Sociology, Scott, Foresman and Company, 1968, pp. 225-226.

Le système d'éducation scolaire joue aussi un deuxième rôle tout aussi important, celui d'agent de socialisation dont les buts premiers sont la transmission de modèles culturels et la préparation à des rôles adultes. De fait, l'école est reconnue dans les sociétés modernes comme le milieu par excellence pour transmettre des habitudes de travail, des valeurs et des motivations qui serviront à intégrer l'individu au milieu industriel, tels que la soumission à l'autorité, la formalisation des relations sociales, le penchant vers l'excellence et la compétition, le souci de la ponctualité, le goût de la routine¹.

Ce n'est qu'en 1944, à la suite d'un revirement idéologique², que le gouvernement fédéral jugea importante l'éducation scolaire des Indiens. Bien que la formation de travailleurs compétents soit considérée comme un facteur important dans ce revirement idéologique, cette politique doit être comprise dans un cadre beaucoup plus global. A partir de 1944, le gouvernement fédéral élaborait une politique d'intégration de la population indienne à la société canadienne³.

1 Hawthorn, op. cit., 1968, p. 103.

2 H.B. Hawthorn, Etude sur les Indiens Contemporains du Canada, Imprimerie de la Reine, 1969, pp. 17-18.

3 Ibid, p.27.

Un système scolaire complexe et coûteux* devenait le moyen approuvé pour socialiser les jeunes Indiens à un mode de vie et à des modèles de comportement purement canadiens. Socialisation qui, dans un contexte inter-culturel, prend plutôt l'aspect d'acculturation.

Parmi les divers moyens envisagés par les autorités fédérales pour favoriser l'intégration des Indiens à la société canadienne, l'éducation occupe une place de première importance.¹

En conséquence, on veut élever le niveau d'éducation scolaire des Indiens jusqu'à un niveau équivalent à celui de la province qu'ils habitent et les préparer pour des emplois salariés et éventuellement, pour la vie urbaine.²

Il est encore trop tôt pour porter un jugement définitif sur la politique d'intégration du gouvernement fédéral. Cependant, il est permis de tirer quelques conclusions provisoires après vingt-cinq ans de présence active dans le domaine de l'éducation. Des Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee qui furent interviewés, nous remarquons les développements suivants:

- premièrement, que malgré le niveau relativement élevé de l'analphabétisme (27.5%), le niveau d'alphabétisme

* L'éducation constitue l'item majeur du budget du Ministère des Affaires Indiennes. Il est passé de 5 millions en 1948 à 31.5 millions en 1963. Hawthorn, op. cit., 1969, p.26.

1 Ibid., p. 25.

2 Ibid., p. 28.

augmente à mesure que nous passons de la catégorie des plus âgés à la catégorie des plus jeunes (v.g. tableau 3-3, p.59).

- deuxièmement, que la facilité avec laquelle les Indiens peuvent s'exprimer, soit en français, soit en anglais, augmente selon les mêmes lignes précédemment expliquées, même si 28% de la population indienne ne parle que le dialecte natal (v.g. tableau 3-4, p.60).

- troisièmement, qu'il existe une forte relation entre la langue parlée et le niveau d'alphabétisme ($C=0.5111$, v.g. tableau 3-5, p.61) et entre la langue parlée et le degré de scolarité ($C=0.4634$, v.g. tableau 3-6, p.62).

Le niveau d'éducation scolaire de la population indienne mérite une attention particulière. On peut considérer que le niveau d'alphabétisme et la langue parlée sont intimement liés à celui-ci et en sont, jusqu'à un certain point, conséquents. Trois questions nous viennent à l'idée:

- quel est le niveau actuel d'éducation des Indiens?
- quel est le niveau fonctionnel d'éducation des Indiens?

- quelle est la réaction de la population indienne au système d'éducation fédéral?

Il est pris pour acquis que le niveau d'éducation des Indiens est comparativement inférieur à celui de la population canadienne¹. Seulement 9.6% des Indiens enquêtés

1 Hawthorn, op. cit., 1968, pp.54, 103.

possèdent un niveau d'éducation supérieur à une dixième année, tandis que la proportion des moins instruits comprend 43.7% de l'échantillon. Le tableau suivant démontre très bien l'éducation insuffisante des Indiens.

Tableau 3-2

Niveau de scolarité selon les catégories d'âge

Catégories d'âge	Niveau de scolarité				Total
	Moins de 3 ans	3 ans à 6 ans	7 ans à 10 ans	Plus de 10 ans	
16 à 25 ans	7	10	16	11	44
pct. ligne	15.9	22.7	36.4	25.0	100.0
pct. col.	9.1	22.2	43.2	64.7	25.0
26 à 45 ans	32	24	16	4	76
pct. ligne	42.1	31.6	21.1	5.3	100.0
pct. col.	41.6	53.3	43.2	23.5	43.2
Plus de 45 ans	38	11	5	2	56
pct. ligne	67.9	19.6	8.9	3.6	100.0
pct. col.	49.4	24.4	13.5	11.8	31.8
Total	77	45	37	17	176
pct. ligne	43.8	25.6	21.0	9.7	100.0

Chi deux = 38.328

1 fréquence < 5

p < 0.001

5 degrés de liberté

C = 0.4229

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 8 et 3.

Par ailleurs, ce tableau dévoile aussi une tendance très importante. Il est à remarquer qu'un gros pourcentage des Indiens enquêtés, âgés de vingt-six ans et plus, ont moins de trois ans d'éducation scolaire et que ce pourcentage devient majoritaire chez les plus de quarante-cinq ans. Il semble que la catégorie des Indiens de seize à vingt-cinq ans constitue une catégorie sociale transitoire, c'est-à-dire celle qui est la plus affectée par le système d'éducation scolaire canadien. De fait, nous remarquons que la majorité des Indiens de seize à vingt-cinq ans possèdent au moins une septième année tandis que les plus de vingt-cinq ans possèdent au plus une sixième année. Si cette tendance se maintient, il est permis de croire que les jeunes Indiens sous l'âge de seize ans pourront aspirer à un niveau d'éducation secondaire plus avancée.

Même si le niveau d'éducation des Indiens va en s'améliorant, il en demeure que l'utilité fonctionnelle de cette même éducation est fortement douteuse. Elle est inadéquate pour une société où l'exigence minimale pour un travail à caractère manuel est une dixième année et une douzième année pour un travail relativement peu complexe¹. D'autre part, elle est trop avancée pour une société où le crayon, le papier et le livre sont considérés comme un luxe.

¹ Hawthorn, op. cit., 1969, p. 123.

Après avoir terminé leurs études, plusieurs jeunes retournent à leur village pour s'apercevoir que la demande pour des personnes diplômées ou relativement instruites est presque nulle. Le cas d'un interprète à Lansdowne House est typique. Diplômé d'école secondaire, il revient à son village après avoir vainement cherché un emploi au Sault Ste-Marie. Il s'aperçu très tôt que ses qualifications n'étaient aucunement conformes à son milieu natal et que les rares emplois qu'il se voyait offerts ne nécessitaient aucunement une éducation aussi poussée.

Dès 1944, les parents Indiens du diocèse de Moosonee s'objectèrent au système d'éducation scolaire. Plusieurs d'entre eux obligèrent leurs enfants à boycotter les classes ou encore les découragèrent ouvertement de poursuivre leurs études. Certains parents allèrent même jusqu'à retirer leurs enfants de l'école durant le temps de la chasse et du piégeage¹.

Bien que l'objection des parents à l'éducation ait sensiblement diminué depuis 1944, il ne faut surtout pas croire qu'ils sont passés de l'étape du conflit à l'étape de la co-opération. Rares sont les parents qui encouragent leurs enfants à s'instruire. Pour plusieurs d'entre eux, l'éducation scolaire ne possède aucun avantage économique

¹ Hawthorn, op. cit., 1969, p. 106.

et s'ils l'acceptent c'est surtout par souci de se conformer à la politique du Ministère des Affaires Indiennes à qui revient la tâche de voir au bien-être général des Indiens¹.

La majorité des parents reprochent au système scolaire d'éduquer leurs enfants à des modèles culturels de comportement différents des leurs². Plus précisément, ils accusent le gouvernement d'être à l'origine du conflit qui oppose les jeunes aux vieux, le moderne au traditionnel et qui détruit la structure des relations sociales et culturelles des Indiens. Ils regrettent surtout que leurs enfants soient envoyés à des écoles secondaires situées dans des villes aussi éloignées que Cochrane, Sault Ste-Marie, Sioux Lookout, Northbay et même Sudbury, Toronto et Ottawa³.

Mercredi, le 3 juillet 1968, l'auteur eut un entretien privé avec un leader indien de la bande Moose à Moose Factory. Centré sur l'état de l'éducation scolaire, cet entretien démontre très bien l'attitude des parents face à celle-ci.

1 Hawthorn, op. cit., 1969, pp. 108-109.

2 Norman A. Chance, Conflict in Culture: Problems of Developmental Change Among the Cree, Canadian Research Centre, Saint Paul University, 1968, pp. 24-25.

3 Anonymous, Post-Secondary Educational Opportunity for the Ontario Indian Population, The Queen's Printer, 1972, pp. 143-145, 152.

Interviewer:

"What is your opinion on the state of education in the Moosonee-Moose Factory region?"

Leader indien:

"The education in Moose Factory as well as in Moosonee is not adequate. The facilities are not adequate and one would have to be blind to oppose me on this fact. One has but to look around to find two primary schools and, especially significant to the region, no high school.

The blame for the actual situation is not to be put on the teachers who are giving the best they can under the circumstances. The reason for the poor state of education is especially due to the lack of Indian teachers qualified for the job and to the Indian culture itself."

Interviewer:

"Are there not Indian teachers in this area?"

Leader indien:

"There are no Indian teachers in this area.

Who are to understand Indians but Indians themselves? Some teachers of Indian culture could be available but it would take a few years and a lot of convincing. The normal Indian boy does not feel too much attraction to the teaching field. The reason for this can partly be attributed to the Indian culture.

The Indian culture, traditions and customs are different than that of the white man. That may be why the education offered presently even with the best of intentions is still not adequate. The Indian puts great emphasis on something that can bring immediate results. For ages the Indian's only preoccupation was survival. All his abilities, his patience, were oriented towards the hunting, fishing and trapping of game. All his capacities

were oriented to this fact. But for the past fifteen years the world of the Indian has changed drastically. From earning his living through hunting feats he is faced with the plight of an ordinary working man. The children whose education consisted in developing knowledge and patience in hunting are now separated with their natural environment. They have to sit in class rooms to learn new ways. The aptitude for class work having never been developed, it is but normal for the child to have difficulties in concentration.

The men of nature have to develop new aptitudes. They must forget the old ones, old ones which took centuries to develop and that have become second nature to them. They must forget this second nature and develop another one.

Of great value to the Indians was the ruling of the elders and the immediate obedience of youth. Not used to asking questions the child sits in class and listens without asking questions. He may or may not understand the lesson but he will never say so or ask a question. It is therefore quite difficult for the teachers to know whether his lesson is understood or not. Indian teachers could solve this problem. Understanding the Indian nature completely they could, with their natural intuition, see if the lesson is well understood or not."

Interviewer:

"You mentioned a while ago that the region lacked a high school."

Leader indien:

"Yes. With the combined population of Moosonee-Moose Factory totalling almost 2,800 one cannot but wonder why this is so. The answer lies with the government who is trying to change the Indian youth.

After his grade eight the Indian student must leave his village and go to Sudbury, Northbay or other southern city to continue his education.

This is contrary to common sense. Faced with life in the big city, the student is lost. Where are his old traditions, the community spirit which existed in Moose Factory. Unable to learn at the pace of the other children, a lot of students become dropouts. Others who learn the modern way of life come back changed. Many youngsters are now not living with their parents.

A high school would solve the problem. A high school in which all the Indian students of the James Bay region could attend. The slower student could continue to learn at a slower rate while the more intelligent ones could be sent in big city high schools after their grade ten.

A recent governmental survey asked the Indians what the area needed most. The most common Indian answer was a high school. The government did not abide with the general decisions and instead built an education centre for adults. This education centre is the big joke of the North*. And still Moose Factory is without what it needed most, a high school."

* Ce même leader indien prédit à l'été 1968 que ce centre serait une faillite. Or à l'été 1970, l'auteur rencontra certains administrateurs des Affaires Indiennes et apprit de ces derniers que la politique d'éducation des adultes, telle qu'appliquée à Moosonee, n'avait pas rencontré ses objectifs...

Tableau 3-3

Niveau d'alphabétisme selon les catégories d'âge

Catégories d'âge	Niveau d'alphabétisme			Total
	Ni lire ni écrire	Lire seulement	Lire et écrire	
16 à 25 ans	5	1	38	44
pct. ligne	11.4	2.3	86.4	100.0
pct. col.	12.8	8.3	33.0	26.5
26 à 45 ans	18	4	54	76
pct. ligne	23.7	5.3	71.1	100.0
pct. col.	46.2	33.3	47.0	45.8
Plus de 45 ans	16	7	23	46
pct. ligne	34.8	15.2	50.0	100.0
pct. col.	41.0	58.3	20.0	27.7
Total	39	12	115	166
pct. ligne	23.5	7.2	69.3	100.0

Chi deux = 14.5090

2 fréquences < 5

p < 0.001

2 degrés de liberté

C = 0.2836

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 7 et 3.

Tableau 3-4

Langue parlée selon les catégories d'âge

Catégories d'âge	Langue parlée		
	Cris ou Ojibway	Français ou Anglais et Cris ou Ojibway	Total
16 à 25 ans	6	37	43
pct. ligne	14.0	86.0	100.0
pct. col.	12.5	28.9	24.7
25 à 45 ans	18	57	75
pct. ligne	24.0	76.0	100.0
pct. col.	37.5	44.5	43.1
Plus de 45 ans	24	32	56
pct. ligne	42.9	57.1	100.0
pct. col.	50.0	25.0	32.2
Total	48	126	174
pct. ligne	27.6	73.6	100.0

Chi deux = 10.9734

p < 0.01

2 degrés de liberté

C = 0.2436

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 54 et 3.

Tableau 3-5

Langue parlée selon le niveau d'alphabétisme

Niveau d'alphabétisme	Langue parlée		
	Cris ou Ojibway	Anglais ou Français et Cris ou Ojibway	Total
Analphabète	35	14	49
pct. ligne	71.4	28.6	100.0
pct. col.	70.0	11.4	28.3
Lire seulement	3	9	12
pct. ligne	25.0	75.0	100.0
pct. col.	6.0	7.3	6.9
Lire et écrire	12	100	112
pct. ligne	10.7	89.3	100.0
pct. col.	24.0	81.3	64.7
Total	50	123	173
pct. ligne	28.9	71.1	100.0

Chi deux = 61.1556

1 fréquence < 5

p < 0.001

1 degré de liberté

C = 0.5111

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 54 et 7.

Tableau 3-6

Langue parlée selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Langue parlée		
	Cris ou Ojibway	Français ou Anglais et Cris ou Ojibway	Total
Moins de 2 ans	41	35	76
pct. ligne	53.9	46.1	100.0
pct. col.	85.4	28.0	43.9
3 à 6 ans	5	39	44
pct. ligne	11.4	88.6	100.0
pct. col.	10.4	31.2	25.4
7 à 10 ans	2	34	36
pct. ligne	5.6	94.4	100.0
pct. col.	4.1	27.2	20.8
Plus de 10 ans	0	17	17
pct. ligne	0.0	100.0	100.0
pct. col.	0.0	13.6	9.8
Total	48	125	173
pct. ligne	27.7	72.3	100.0

Chi deux = 47.2869

p < 0.001

3 degrés de liberté

C = 0.4634

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 54 et 8.

CHAPITRE IV

HISTORIQUE DU TRAVAIL DES INDIENS CRIS ET OJIBWAYS DU DIOCESE DE MOOSONEE

1. Historique économique géographique

Le but principal de l'enquête dans le diocèse de Moosonee consistait à analyser dans un cadre religieux la conduite et l'attitude des Indiens face au travail moderne. Bien que le diocèse de Moosonee constitue une unité religieuse qui s'étend de la côte est de la baie de James jusqu'à la frontière du Manitoba, la réalité économique régionale dépasse ces limites et s'inscrit plutôt dans des relations nord-sud. Le diocèse de Moosonee se trouve économiquement lié à trois régions distinctes comprenant les districts suivants,^{1, 2, 3}

1 Design for Development: Northeastern Ontario Region, Government of Ontario, Department of Treasury and Economics, 1971, p.69.

2 Design for Development: Northwestern Ontario Region, Government of Ontario, Department of Treasury and Economics, 1970, p.i.

3 Annuaire du Québec, 1966-1967, L'imprimeur de la Reine, 1967, pp. 752-753, carte géographique en pochette.

Régions:	Nord-est Ontarien	Nord-ouest Ontarien	Nord et Nord-est Québécois
Districts:	Cochrane	Kenora	Territoire de Mistassini
	Algoma	Rainy River	Territoire d'Abitibi
	Manitoulin	Thunder Bay	Abitibi
	Nipissing		Témiscamique
	Sudbury		
	Timiskaming		

Pour comprendre les forces économiques auxquelles sont soumis les Indiens du diocèse de Moosonee et pour étudier leur participation au développement économique, il devient impératif d'analyser le développement économique du nord à partir de ces trois régions* distinctes.

*Remarquons immédiatement que l'information fournie au cours de cette analyse est déficiente du côté québécois. L'auteur ne considère pas qu'une discussion approfondie du développement économique du nord-ouest du Québec soit nécessaire dans le cadre de cette enquête. Les raisons qui justifient une telle omission sont nombreuses. Premièrement, les Indiens sont soumis à des impératifs fédéraux qui dépassent les exigences provinciales. Deuxièmement, le nord-ouest du Québec est une région économiquement sous-développée dont les ressources résident principalement dans l'exploitation forestière et dans l'agriculture. Ces considérations ne concernent que très indirectement le village le plus nordique de l'enquête, soit Fort George. Fort George est le seul village de l'échantillon qui est situé dans la province de Québec. Troisièmement, les habitants Indiens des villages situés sur la côte est de la baie de James sont principalement anglophones et affiliés à des religions protestantes. Ces Indiens s'identifient plus à la province anglophone de l'Ontario qu'à la province francophone du Québec.

Les régions du nord-est et du nord-ouest de l'Ontario présentent certaines caractéristiques semblables. L'économie est basée sur les ressources naturelles, notamment l'exploitation minière, l'exploitation forestière et la production de l'électricité.

Là s'arrête toute comparaison valable. La région la plus économiquement développée est sans contredit la région du nord-est de l'Ontario, principalement les districts sud de Sudbury et de Timiskaming. Cette région fournit actuellement les deux-tiers des produits miniers, les deux-tiers du bois de construction et le quart du bois de pâte à papier produit dans toute la province. Elle était en 1962 une source d'emplois à 32,000 hommes dans l'industrie de l'exploitation minière, à 15,840 hommes dans les opérations de raffinement des produits miniers, à 2,527 hommes dans la production de bois de construction et à 5,096 hommes dans les industries de pâte à papier¹.

La région du nord-ouest de la province est comparativement moins fortunée. Les emplois dans l'industrie minière passaient de 4,412 en 1960 à 3,730 en 1968. Fondée historiquement sur l'exploitation de l'or, l'industrie minière de cette région connaît depuis dix années certaines

¹ Economic Survey of the Northeastern Ontario Region, Ontario Department of Economics and Development, 1966, pp. 28-29, 45.

difficultés causées principalement par le coût constamment croissant de l'exploitation, l'épuisement des mines et la stabilité du prix de l'or*. Faute de rentabilité, les mines d'or de Central Patricia et de Pickle Crow fermèrent leurs portes en 1960 et en 1966 respectivement. Ces fermetures causèrent une émigration massive de la population minière et réduisirent le village de Central Patricia à l'état des services et le village de Pickle Crow en village fantôme. L'exploitation de l'or n'était rendue possible en 1968 que par le financement du gouvernement fédéral¹.

Contrairement à la région du nord-est de l'Ontario où un grand nombre d'emplois sont offerts dans le secteur secondaire de la transformation des produits miniers, la région du nord-ouest de cette province se trouve extraordinairement dépourvue d'industries de raffinement des produits miniers. Sauf pour l'or, la production minière dans cette région est généralement expédiée aux Etats-Unis à l'état brut ou à l'état poussière².

*Il est possible que le récent réalignement international de monnaie et la hausse du prix de l'or redonne à cette industrie une nouvelle énergie et une certaine prospérité.

1 Design for Development..., op. cit., 1970, p. 11.

2 Ibid., p. 19

Cette brève analyse du développement économique permet de tirer certaines conclusions importantes de l'enquête. Pour la fin de l'enquête qui est l'étude socio-économique des Indiens, remarquons que le niveau du développement économique des régions est d'importance secondaire. Plus importante encore est la participation indienne, active ou éventuelle, au développement économique et l'effet de ce développement sur les Indiens.

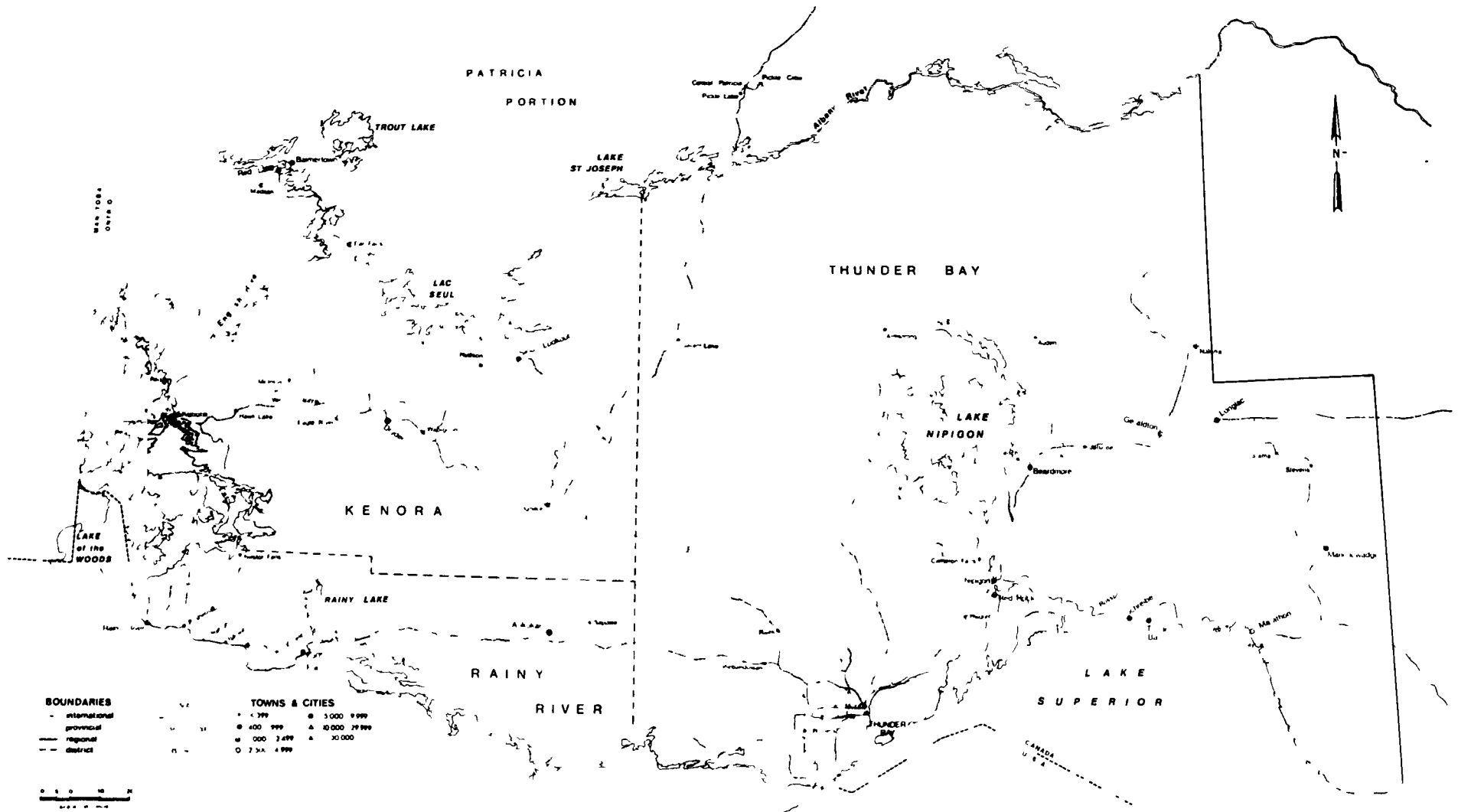
La participation des Indiens aux industries minières et forestières dans la région nord-est de la province est très limitée. Cette situation est due principalement à la concentration des industries minières et forestières dans le sud de cette région et, conséquemment, hors du rayon d'activité des Indiens du diocèse de Moosonee.

Il en est tout autrement pour le nord-ouest de la province où des mines ouvertes non loin de concentrations indiennes attirèrent plusieurs Indiens à venir s'établir de façon permanente ou temporaire. Les sites de Pickle Crow, de Central Patricia, de Balmerton, de Red Lake, de Madsen et de Geraldton tombent dans cette catégorie. Malgré l'aspect récessif de l'économie du nord-ouest de l'Ontario, les économistes s'entendent pour lui prédire un meilleur avenir. La prospérité de cette partie de la province réside en l'exploitation accentuée de métaux de base au sud de la région d'une part, et en l'ouverture de nouvelles mines de

fer à North Spirit Lake, au lac St-Joseph et au lac Nipigon d'autre part, aussitôt que la demande domestique et étrangère se fera sentir¹. Ces dernières régions situées plus au nord sauront vraisemblablement attirées plusieurs Indiens.

1 Design for Development:..., op. cit., 1970, p.19.

NORTHWESTERN ONTARIO DEVELOPMENT REGION



2. Source et nature des emplois

Ce court historique de l'évolution et du développement de l'économie du nord démontre clairement que la position de l'Indien dans l'économie est essentiellement marginale. Il n'avait pas été prévu au début de l'enquête de faire un recensement complet des compagnies ou des individus qui embauchent des Indiens dans un travail de nature moderne. Néanmoins l'analyse des emplois actuels des Indiens de l'échantillon permet de tracer un tableau fort intéressant de la source et de la nature des emplois. Ce tableau révèle que:

1. les villages indiens offrent peu de possibilités d'emplois;
2. l'économie villageoise est principalement une économie de services;
3. la gamme des emplois est peu variée. Les emplois auxquels s'adonnent les Indiens sont intimement liés aux domaines de la construction en hauteur et au maintien, à la réparation et à l'entretien des établissements;
4. les emplois offerts nécessitent peu de qualifications de la part des travailleurs;
5. les emplois offrent peu de sécurité;
6. le gouvernement est l'employeur principal.

Tableau 4-1

Source, type et nombre d'emplois selon les villages

Légende:

Compagnie.....	1
Type d'emplois.....	2
Travail saisonnier (s), à temps partiel (t.p.), à plein temps (p.t.).....	3
Echelle occupationnelle de Center.....	4
Nombre d'employés.....	5
Nombre total d'employés.....	6

Moose Factory

1	2	3	4	5	6
Ministère de l'Education	menuisier	p.t.	spéc.	1	
	manoeuvre	t.p.	non-spéc.	1	
	manoeuvre	p.t.	non-spéc.	1	3
Ministère de la Santé et du Bien- être (hôpital)	infirmier	p.t.	spéc.	1	
	technicien de laboratoire	p.t.	spéc.	1	
	garde	p.t.	non-spéc.	1	
	concierge	p.t.	non-spéc.	1	4
Ministère de la Défence	peintre	s.	semi-spéc.	1	1
Ministère de la Main d'Oeuvre	conseiller	p.t.	collet- blanc	1	
	recyclage (études)	s.	spéc.	3	4
Ministère des Affaires Indiennes	interprète	p.t.	non-spéc.	1	
	commis	p.t.	collet- blanc	2	
	menuisier	s.	spéc.	1	
	manoeuvre	s.	non-spéc.	2	
	entretien des fournaises	p.t.	semi-spéc.	2	
	Chauffeur de fournaises de lère catégorie	p.t.	spéc.	1	9

... suite à la page suivante

1 Theodore, Caplow, The Sociology of Work, McGraw-Hill, 1965, p. 36.

Moose Factory

1	2	3	4	5	6
Hydro Ontario	concierge	p.t.	semi-spéc.	1	
	manoeuvre	s.	non-spéc.	1	
	ingénieur 3e catégorie	p.t.	non-spéc.	1	3
Clark's Cons.	menuisier	s.	spéc.	1	1
O'Connell Cons.	camionneur	s.	non-spéc.	1	1
Compagnie de la Baie d'Hudson	menuisier	s.	spéc.	1	
	concierge	t.p.	non-spéc.	1	2
Cameron's Cons.	vidangeur	p.t.	non-spéc.	1	
	menuisier	p.t.	spéc.	2	
	entretien	p.t.	non-spéc.	1	
	comptabilité	p.t.	collet- blanc	1	5
Bande de Moose Factory	administrateur	p.t.	collet- blanc	1	1
Versa Foods Ltd.	boucher	p.t.	spéc.	1	1
	concierge	p.t.	non-spéc.	1	
	superviseur	p.t.	spéc.	1	2
Mission Catholique	manoeuvre	t.p.	non-spéc.	1	
	menuisier	s.	spéc.	1	2
Total					39

Fort George

Ministère de la Santé et du Bien-être	concierge (hôpital)	p.t.	non-spéc.	1	1
Ministère de l'Education	manoeuvre	t.p.	non-spéc.	2	2
Ministère des Postes	maître de poste	p.t.	collet- blanc	1	1

... suite à la page suivante

Fort George

1	2	3	4	5	6
Austin Airways	expéditeur	p.t.	semi-spéc.	1	
	facteur	p.t.	semi-spéc.	1	2
Flecteau Airways	expéditeur	p.t.	semi-spéc.	1	1
Compagnie de la Baie d'Hudson	commis	p.t.	collet- blanc	1	
	transport de marchandises	s.	non-spéc.	1	2
Debb's Lodge	garçon de table	s.	semi-spéc.	1	1
Mission Catholique	manoeuvre	s.	non-spéc.	2	
	menuisier	p.t.	spéc.	2	4
Inconnu	mécanicien	p.t.	spéc.	1	
	bricoleur	t.p.	non-spéc.	1	
	(handy man)				
	manoeuvre	s.	non-spéc.	1	
	électricien	p.t.	non-spéc.	1	4
Total					18

Fort Albany

Mission Catholique	peintre	t.p.	semi-spéc.	1	1
Inconnu	manoeuvre	-	non-spéc.	2	2
Total					3

Lansdowne House

Ministère des Affaires Indiennes	pêcheur	s.	semi-spéc.	1	1
Ami	manoeuvre	t.p.	non-spéc.	2	2
Mission Catholique	scierie	s.	semi-spéc.	1	1
Co-opérative	gérant	p.t.	petit commerce	1	1
Total					5

... suite à la page suivante

HISTORIQUE DU TRAVAIL DES INDIENS

74

Central Patricia

1	2	3	4	5	6
Ministère des Terres et Forêts	manoeuvre	s.	non-spéc.	3	
	contremaître	p.t.	spéc.	1	
	garde forestier	p.t.	spéc.	1	5
Armstrong Fisheries	écailleuse de poissons	s.	non-spéc.	3	
	gérant	s.	petit commerce	1	4
Koval's Transport	camionneur	p.t.	semi-spéc.	1	1
Cole's Garage	manoeuvre	t.p.	non-spéc.	1	1
Total					11

Big Trout Lake

Ministère de l'Education	concierge	p.t.	non-spéc.	1	
	chauffeur de fournaise	p.t.	spéc.	1	2
Ministère des Affaires Indiennes	manoeuvre	s.	non-spéc.	4	
	peintre	s.	semi-spéc.	1	
	concierge	p.t.	non-spéc.	1	
	directeur du terrain de jeu	s.	non-spéc.	1	7
Bell Téléphone	électricien	p.t.	spéc.	1	1
Propriétaire	boulangier	p.t.	petit commerce	1	1
Severn Airways	concierge	t.p.	non-spéc.	1	1
Total					12

Total 88
pct. 49.2

Il est possible de classifier les différents emplois sous deux catégories générales, soit les emplois permanents et les emplois saisonniers et/ou à temps partiel. Les emplois permanents auxquels s'adonnent les Indiens de l'échantillon sont très restreints quant à leur nombre: à Moose Factory 24 Indiens seulement sont embauchés de façon permanente, 10 à Fort George, 5 à Big Trout Lake, 3 à Central Patricia, 1 à Lansdowne House et aucun à Fort Albany. Ces emplois se rencontrent surtout dans le secteur public, notamment les hôpitaux, les infirmeries, les écoles où les Indiens sont embauchés comme concierge, interprète, garde, infirmier, maître de poste et technicien de laboratoire. Les emplois permanents dans le secteur privé sont de beaucoup moins nombreux. Ils sont principalement liés aux emplois offerts par la compagnie de la Baie d'Hudson et par les missions, surtout celle de Fort George, comme interprète, commis, concierge et menuisier. Les emplois saisonniers, surtout durant les mois d'été, se limitent au domaine de la construction et de la réparation pour le secteur privé et à la pêche commerciale, au transport de marchandises, à la réparation des bâtiments, au plantage d'arbres et à la prévention des feux de forêts pour le secteur public.

Aucun individu propriétaire d'entreprise ayant à sa disposition un gros capital et embauchant ses concitoyens indiens ne fut rencontré. Une seule entreprise familiale

ayant à sa tête un Indien fut découverte. A Big Trout Lake, un boulanger et son épouse fournissent le pain aux villageois blancs et indiens.

Il ne faut surtout pas surestimer la contribution des différents emplois énumérés à l'économie des villages. Sametz démontre dans son étude de Big Trout Lake que la majorité des revenus vient non pas du travail moderne mais plutôt de l'assistance sociale, de la pension aux vieillards et de l'allocation familiale. Ces dernières sources de revenus fournissent 53.5% du revenu total. Il semble impossible de croire que cette même situation ne se retrouve pas dans tous les villages indiens du diocèse de Moosonee.

Tableau 4-2

Estimated cash income in Big Trout Lake
for the year 1961-1962

Source	Amount	Percent
Trapping	\$ 14,792	14.5
Fishing	10,864	10.7
Wages (casual)	9,559	9.4
Family Allowances	19,536	19.2
Other Statutory Welfare Benefits	16,002	15.7
Indian Affairs Relief	17,955	17.6
Wages (steady)	11,060	10.9
Treaty Annuity	2,064	2.0
Total Indian Community Income	101,832	100.0

Source: Zenon W. Sametz, Big Trout Lake,
In: Report IG-3, Economic and Social Research Division,
Department of Citizenship and Immigration, 1964, p.64.

Depuis 1956, les gouvernements fédéral et provinciaux sont sans contredit les employeurs les plus importants pour la population indienne. Ils sont la source directe de 53.0% des emplois. Leur influence ne s'arrête pas là puisqu'ils sont également la source indirecte d'innombrables autres emplois tels que ceux offerts actuellement par les compagnies Cameron's Construction et Versa Foods Limited qui s'occupent respectivement de l'entretien et de l'alimentation à l'hôpital de Moose Factory.

Tableau 4-3

Sources d'emplois

Année	Sources d'emplois			
	Gouverne- ment	Compagnie privée	Inconnu	Total
Emplois actuels pct. ligne	43 48.3	39 43.8	7 7.9	89 100.0
1961-1968 pct. ligne	156 54.2	129 47.8	3 1.0	288 100.0
1956-1960 pct. ligne	25 55.6	20 44.4	0 0.0	45 100.0
1951-1955 pct. ligne	11 29.7	25 67.6	1 2.7	37 100.0
1941-1950 pct. ligne	30 47.6	32 50.8	1 1.6	63 100.0
Avant 1941 pct. ligne	12 23.5	37 72.5	2 3.9	51 100.0
Total pct. ligne	277 48.3	282 49.2	14 2.4	573 100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 16.

Les Indiens jouissent auprès du gouvernement fédéral d'un statut légal privilégié qui ne se rencontre nulle part ailleurs dans la société canadienne. Selon les traités conclus, les Indiens cédèrent au gouvernement canadien d'immenses territoires en retour de certains avantages économiques et d'une protection légale¹. Ces traités donnèrent lieu à une situation qui se perpétue toujours et selon laquelle le gouvernement contracte, particulièrement dans le domaine de la construction de logements, soit avec des entrepreneurs privés qui embauchent des membres du village, soit avec des Indiens au profit de la bande ou des Indiens. De cette façon les Indiens sont deux fois bénéficiaires; ils obtiennent le salaire pour la production et ils gardent le produit fini. Le gouvernement fédéral, par l'entremise du Ministère des Affaires Indiennes, dispose de deux procédés d'assistance sociale. Le premier est l'assistance sociale monétaire ou nature tandis que le second est l'assistance sociale par la création d'emplois temporaires². Tombent dans cette dernière

1 H.B. Hawthorn, Etude sur les Indiens Contemporains du Canada, Imprimeur de la Reine, 1969, p. 17.

2 Zenon W. Sametz, Big Trout Lake, Report IG-3, Economic and Social Research Division, Department of Citizenship and Immigration, 1964, pp. 68, 88.

catégorie les divers travaux publics, les travaux d'exploitation forestière et de scierie, l'entraînement et le maintien d'une force indienne servant à combattre les feux de forêt, et le plantage d'arbres. Ces emplois ont un double but: l'amélioration du niveau de vie et la possibilité d'offrir aux Indiens l'opportunité de s'habituer progressivement aux travaux de nature moderne.

Une formule favorite du gouvernement fédéral pour améliorer le niveau de vie et abaisser le taux de chômage est d'encourager l'industrie de la pêche commerciale¹. Même si les Indiens sont techniquement propriétaires des moyens de production et contracteurs indépendants, ils continuent néanmoins à identifier le gouvernement comme leur employeur. Caractérisée par de petites opérations peu modernisées, la pêche commerciale ne doit sa survivance qu'au financement et aux subventions du Ministère des Affaires Indiennes^{2, 3}. Le gouvernement doit non seulement financer

1 Edward S. Rogers, A Cursory Examination of Fur Returns from Three Bands of Northern Ontario, Department of Lands and Forests, Research Branch, Ontario, 1966, p. 7.

2 Helen Buckley, Trapping and Fishing in the Economy of Northern Saskatchewan, Report no.3, Economic and Social Survey of Northern Saskatchewan, Research Division, Centre for Community Studies, University of Saskatchewan, 1962, p. 82.

3 Norman A. Chance, Developmental Change Among the Cree Indians of Quebec, Department of Regional Economic Expansion, 1970, p.B-41.

l'achat de l'équipement nécessaire mais aussi subventionner le transport du poisson par avion. Les revenus demeurent toutefois très bas et ne constituent, comme le notait précédemment Sametz¹, qu'environ 11.0% du revenu annuel.

3. Marché du travail

Dans une société industrielle où les modèles de comportement liés à l'institution économique prédominent et où le rôle occupationnel constitue le critère par excellence du statut social, plusieurs personnes auraient tendance à classifier la population indienne du diocèse de Moosonee comme une catégorie sociale non-productrice et parasitaire². En réalité, le manque d'industrialisation du nord et la structure du marché du travail sont à l'origine de la participation restreinte des Indiens à la société canadienne. Si l'on relègue l'analyse de l'aspect culturel au prochain chapitre, il est possible d'affirmer que les limitations imposées à l'intégration économique des Indiens du diocèse de Moosonee sont largement attribuables au peu d'expérience au travail, au manque de qualifications occupationnelles des Indiens et à l'absence de mobilité géographique.

1 Sametz, op. cit., 1964, p. 64.

2 Hawthorn, op. cit., 1968, p.2.

a) Expérience occupationnelle:

Le peu d'expérience au travail est dû à deux facteurs principaux, soit la courte durée des emplois et le caractère récent du travail moderne. L'enquête démontra que 38% des emplois auxquels se sont adonnés les Indiens de l'échantillon depuis leur entrée dans le monde du travail n'ont eu qu'une durée moyenne de six mois ou moins alors que seulement 10% des emplois n'ont eu qu'une durée moyenne de plus de cinq ans. Le manque d'expérience au travail se trouve d'autant plus confirmé lorsque nous considérons que la durée totale des emplois de nature moderne ne dépasse pas deux ans pour 49% des Indiens de l'échantillon.

Tableau 4-4

Durée moyenne des emplois de nature moderne

	Sans réponse	Moins de 7 mois	7 mois à 12 mois	1 an à 2 ans	2 ans à 3 ans	4 ans à 5 ans	Plus de 5 ans	Total
Fré- quence	8	68	21	25	16	22	18	178
Pour- centage	4.5	38.2	11.8	14.0	9.0	12.4	10.1	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 16.

Tableau 4-5

Durée totale des emplois de nature moderne

	Sans réponse	3 mois à 6 mois	7 mois à 12 mois	1 an à 2 ans	3 ans à 5 ans	Plus de 5 ans	Total
Fré- quence	8	27	29	26	25	63	178
Pour- centage	4.5	15.2	16.3	14.6	14.0	35.4	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 16.

Ces données statistiques laissent présager de longues périodes d'inactivité entre deux emplois subséquents. Le cas d'un Indien de Moose Factory est typique de la structure instable et saisonnière du marché du travail. Cet Indien obtint son premier emploi en 1940 dans l'entretien de la voie ferrée qui lie le village de Moosonee à la ville de Cochrane. Il y travailla dix étés de suite. Ce même Indien obtint son deuxième emploi du Ministère des Affaires Indiennes et y oeuvra pendant neuf étés comme bûcheron. Il travailla ensuite de 1959 à 1961 pour le compte de l'Hydro Ontario comme manoeuvre. Il s'en suivit une période de chômage qui dura quatre années et qui ne se termina que

lorsqu'il fut embauché par le Ministère des Affaires Indiennes pendant cinq mois. Son dernier emploi fut en 1967 pour une période de neuf mois. Et que penser de l'Indien de Big Trout Lake qui fut embauché pour la première fois de 1956 à 1957 par une compagnie de construction, qui travailla l'année entière en 1965 dans les mines à Pickle Crow et enfin qui s'entraîna les étés en 1966 et en 1967 dans la prévention des feux de forêt. Ou encore le cas de l'Indien de Fort George qui commença sa carrière durant l'été de 1964 dans un travail manuel pour la Mission catholique, qui fut embauché ensuite par la compagnie de la Baie d'Hudson à l'été de 1965 et qui ne trouva un autre emploi qu'à l'été de 1966 pour une période de trois mois. Ces deux exemples sont tout aussi représentatifs que le premier de la structure instable et saisonnière du marché du travail.

L'historique du travail des Indiens est différente de celle d'un travailleur urbain à Toronto ou à Montréal. Ce n'est qu'après 1955 que la majorité des Indiens de l'échantillon, soit 52.8%, firent leur entrée dans le marché du travail moderne.

Tableau 4-6

Année d'entrée dans le travail moderne

	Sans réponse	Avant 1931	1931- 1940	1941- 1950	1951- 1955	1956- 1960	1961- 1965	1966 1968	To- tal
Fré- quence	10	13	20	28	13	26	35	33	178
Pour- centage	5.6	7.3	11.2	15.7	7.3	14.6	19.7	18.5	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 16.

Par ailleurs, il est impossible de généraliser cette condition à tous les villages Indiens. A l'exception près, les théories économiques et sociologiques veulent que l'accessibilité à des centres d'emplois et la facilité de transport soient des déterminants importants de l'intégration économique¹. Ainsi les villages les plus éloignés et les plus isolés seraient vraisemblablement les villages où le travail moderne serait le plus étranger à la population indienne et où l'expérience au travail serait la plus récente.

¹ Lyle Shannon, Underdeveloped Areas, Harper and Row, 1957, pp. 228-231.

En effet, les villages indiens varient entre eux selon leur degré d'accessibilité et d'isolement. Selon le mode prédominant de transport, ils peuvent être classifiés en trois catégories:

1. voie de l'air: Big Trout Lake, Lansdowne House, Fort Albany, Fort George;
2. voie ferrée: Moose Factory, Moosonee;
3. route: Central Patricia.

Tableau 4-7

Année d'entrée dans le travail moderne selon
les voies modernes prédominantes de transport

Voies de transport	Année d'entrée dans le travail moderne							Total
	Avant 1931	1931- 1940	1941- 1950	1951- 1955	1956- 1960	1961 1965	1966- 1968	
Voie ferrée	9	13	13	8	10	12	4	69
pct. ligne	13.0	18.8	18.8	11.6	14.5	17.4	5.8	100.0
pct. col.	69.2	65.0	46.4	61.5	38.4	34.2	12.1	41.1
Voie de l'air	3	5	13	4	13	22	23	83
pct. ligne	3.6	6.0	15.6	4.8	15.7	26.5	27.7	100.0
pct. col.	23.1	25.0	46.4	30.8	50.0	62.9	69.7	49.4
Route	1	2	2	1	3	1	6	16
pct. ligne	6.3	12.5	12.5	6.3	18.8	6.3	37.5	100.0
pct. col.	7.7	10.0	7.1	7.7	23.1	2.9	18.2	9.5
Total	13	20	28	13	26	35	33	168
pct. ligne	7.7	11.9	16.7	7.7	15.5	20.8	19.6	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 16 et 1.

La construction de la voie ferrée de Cochrane à Moosonee vers les années 1930 est à l'origine de l'entrée précipitée des Indiens de Moose Factory sur le marché du travail¹. Rapidement Moose Factory devint un centre administratif et, avec le village de Moosonee, le centre nerveux de toute la baie de James. Les ministères des Affaires Indiennes et de la Santé et du Bien-être, de même que la compagnie de la Baie d'Hudson, y établirent leurs quartiers généraux. Une école résidentielle, une école primaire et un hôpital central furent construits. A Moosonee, la construction et l'entretien de l'évêché, d'une école et d'une base de radar ajoutèrent aux possibilités d'emplois².

Le cas de Central Patricia mérite une attention particulière. Ce village étant lié au monde extérieur par une route, il serait normal de s'attendre à une grande expérience au travail et à une certaine mobilité de la part de ces Indiens, d'autant plus que les moyens de communication avec les centres urbains du nord-ouest de l'Ontario et du Manitoba sont relativement faciles. Les Indiens de Central Patricia n'ont cependant pas un dossier plus impressionnant que celui des Indiens vivant dans des villages isolés du diocèse

1 Rogers, op. cit., 1966, p. 5.

2 Economic Survey of the Northeastern Ontario Region, op. cit., 1966, p. 117.

de Moosonee. Cette situation est due aux caractéristiques de la population et à l'histoire économique de Central Patricia.

Avant la fermeture de la mine à Central Patricia, suivie de celle à Pickle Crow, la région offrait des emplois aussi nombreux que variés. Plusieurs Indiens venant d'Osnaburgh, de Bearskin Lake, de Big Trout Lake et de Lansdowne House s'y établirent de façon permanente ou semi-permanente. La structure sociale du village de Central Patricia changea dramatiquement avec la fermeture de ces deux mines. Les éléments de la population les plus dynamiques, tant Blancs qu'Indiens, quittèrent les lieux et laissèrent à leurs propres ressources et initiatives le segment de la population indienne le moins intégré. Actuellement la population indienne de Central Patricia et des environs présente l'image la plus néfaste du contact direct entre société industrielle d'une part, et société traditionnelle d'autre part.

b) Qualifications occupationnelles:

L'aspect saisonnier et l'instabilité des emplois, de même que le caractère récent du travail, permettent de croire que la majorité des Indiens ne possèdent pas les qualifications nécessaires pour fonctionner adéquatement dans un milieu de travail moderne. Que les emplois soient offerts dans leur milieu naturel ou ailleurs, l'enquête démontre que

seulement 40.0% des Indiens de l'échantillon possèdent les qualifications qui leur permettraient de travailler avec plus ou moins d'efficacité à un travail moderne. Recevant presque entièrement leur formation occupationnelle dans l'exercice de leurs emplois, l'évolution du marché du travail n'a pas permis l'acquisition de connaissances et d'habiletés caractéristiques aux travailleurs urbains. Le tableau suivant démontre bien que la majorité des emplois, soit 61.3%, n'exigeaient aucune qualification comparative-ment à 13.6% des emplois qui nécessitaient des qualifications de travailleur spécialisé.

Tableau 4-8

Qualifications nécessaires pour l'accomplissement des divers travaux
selon l'année où les emplois furent offerts

Année où les emplois furent offerts	Qualifications nécessaires					
	Non-spéc.	Semi-spéc.	Spéc.	Collet- blanc	Petit commerce	Total
1961-1968	214	69	60	25	3	371
pct. ligne	57.7	18.6	16.2	6.7	0.8	100.0
pct. col.	61.7	67.0	77.9	83.3	33.3	65.5
1951-1960	59	8	10	3	1	81
pct. ligne	72.8	9.8	12.3	3.7	1.2	100.0
pct. col.	17.0	7.8	13.0	10.0	11.1	14.3
1941-1950	43	16	2	2	0	63
pct. ligne	68.3	25.4	3.2	3.2	0.0	100.0
pct. col.	12.4	15.5	2.6	6.7	0.0	11.1
Avant 1941	31	10	5	0	5	51
pct. ligne	60.8	19.6	9.8	0.0	9.8	100.0
pct. col.	8.9	9.7	6.5	0.0	55.6	9.0
Total	347	103	77	30	9	566
pct. ligne	61.3	18.2	13.6	5.3	1.6	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 16.

c) Mobilité géographique:

Selon un principe fondamental en économie, une grande mobilité de la main-d'oeuvre contribue à accroître la compétence et à augmenter les revenus par habitant dans l'ensemble de l'économie¹. Au Canada, certaines dispositions ont été prises pour encourager la mobilité géographique de la main-d'oeuvre vers des sites et des secteurs en expansion. Le gouvernement fédéral créa en 1940 le Service National de Placement dont un des objectifs majeurs consistait à fournir aux travailleurs sans emploi l'information disponible concernant les possibilités d'emploi à travers le Canada². En 1960, un nouveau programme fédéral-provincial d'éducation technique fut mis en branle suivant lequel un chômeur, tout en recevant une certaine rémunération*- \$75.00 par semaine pour une personne mariée et

1 S.G. Peitchinis, The Economics of Labour, McGraw-Hill, 1965, pp.18, 23-25.

2 H.D. Woods, Sylvia Ostry, Labour Policy and Labour Economics in Canada, Macmillan, 1962, pp.350-355.

* De 1960 à 1965, les personnes qui participaient à ce plan étaient rémunérées par leurs prestations de l'assurance chômage. A partir de 1966, selon un plan expérimental organisé conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux, l'échelle de salaire mentionnée plus haut fut introduite. Ce changement de politique avait comme principe qu'un adulte qui retourne à l'école remplit une fonction aussi utile que celui qui travaille et, conséquemment, qu'il doit recevoir une rémunération quelconque.

Cours d'Economie du Travail, professé par M.D. Carrier, Ph.D., Université d'Ottawa, 1968.

\$35.00 pour un célibataire - pouvait parfaire ses études et ainsi acquérir de nouvelles compétences¹. (C'est dans cet esprit que fut construit à Moosonee un centre de ré-éducation). S'ajouta à cela un programme visant à défrayer en partie les frais de déménagement pour raisons occupationnelles.

Ces plans avaient à leur origine non seulement un souci de diminuer le taux de chômage déjà élevé, mais aussi une conception novatrice du chômage et du chômeur. Les économistes voient d'un mauvais oeil une politique de plein emploi à 100% de la main-d'oeuvre. Leur conception d'une politique de plein emploi se chiffre plutôt à 97% de la main-d'oeuvre. Trois pour-cent de chômage est considéré nécessaire à l'expansion et au développement continu de l'économie. Théoriquement, 3% de chômeurs constituent un réservoir idéal de travailleurs capables de se rendre dans un lieu en expansion économique².

Les Indiens du diocèse de Moosonee constituent à cet égard un impressionnant réservoir de main-d'oeuvre théoriquement capable de se rendre là où la demande se ferait sentir. Même durant les périodes d'activité maximale, le chômage dans les villages indiens affecte plus de 50% de

1 Peitchinis, op. cit., 1965, pp. 262-264.

2 Woods, op. cit., 1962, p.152.

la main-d'oeuvre. Par contre, les Indiens semblent peu disposés à se rendre en des lieux en expansion économique particulièrement si ceux-ci sont éloignés de leur village ou réserve. L'enquête démontra que, du 38% des Indiens de l'échantillon qui ont obtenu un ou des emplois ailleurs que dans leur village, la majorité de ces emplois sont exercés dans leur milieu naturel à des activités de courte durée, telles que l'entretien des forêts, la pêche commerciale, la coupe du bois, la prévention des feux de forêt, l'arpentage et la prospection.

Par ailleurs, un petit nombre d'Indiens semblent plus enclins à se rendre dans des centres urbains à la recherche d'un emploi. L'étude des cas individuels montre que ceux-ci possèdent un dossier caractérisé par de nombreux emplois hors de leur village. L'historique occupationnel des deux cas suivants est représentatif de cette catégorie de travailleurs:

Cas A - Indien de Moose Factory

Année	Site	Compagnie	Type de travail	Durée
1963	Kirkland Lake	Johnson's Outboard	mécanicien	2.5 ans
1966	Sudbury	International Nickel	raffinerie	1 an
1967	Sudbury	Sudbury Cons.	mécanicien	3 mois
1968	Sudbury	Sudbury Cons.	mécanicien	4 mois

Cas B - Indien de Big Trout Lake

Année	Site	Compagnie	Type de travail	Durée
1954	Pickle Crow	Pickle Crow Mines	manoeuvre	8 mois
1956	Virginiatown	Kerr Addison Mines	mineur	7 mois
1958	Pickle Crow	Pickle Crow Mines	mineur	9 mois
1961	Pickle Crow	Affaires Indiennes	manoeuvre	2 mois

CHAPITRE V

IMPLICATIONS SOCIO-CULTURELLES DE L'INTEGRATION A L'ECONOMIE MODERNE DES INDIENS CRIS ET OJIBWAYS DU DIOCESE DE MOOSONEE

L'analyse purement économique et historique de l'intégration à la société canadienne des Indiens du diocèse de Moosonee pourrait résulter en une sérieuse erreur scientifique. Il est difficilement concevable d'attribuer le manque d'intégration au milieu du travail moderne simplement à des mécanismes économiques ou socio-économiques d'offre et de demande, d'expérience au travail, de qualification occupationnelle ou de mobilité physique. D'autres variables, notamment les éléments socio-culturels, exercent une influence décisive sur le rythme et l'ampleur du développement et de l'intégration économique.

L'interview rapportée au chapitre troisième, avec le leader indien, démontre la nécessité d'étudier ces variables.

The Indian culture, traditions and customs are different than that of the White man.

... for the past fifteen years the world of the Indian has changed drastically. From earning his living through hunting feats he is faced with the plight of an ordinary working man.

The men of nature have to develop new aptitudes. They must forget old ones, old ones which took centuries to develop and that have become second nature to them. They must forget this second nature and develop another one.

Sous une optique socio-culturelle, cette interview prend une importance capitale. Il est impossible de concevoir

une intégration économique sans pour autant qu'un changement culturel s'effectue au niveau des valeurs, des modèles de comportement et des normes. L'intégration au milieu du travail moderne ne peut se produire tant et aussi longtemps que des éléments socio-culturels entrent en conflit avec les exigences d'une telle intégration.

Ce leader indien circonscrit très bien les problèmes que posent une plus grande participation des Indiens à la société canadienne par le truchement du milieu du travail. Il établit que le milieu socio-culturel des Indiens est radicalement différent de celui des Euro-canadiens, que depuis quinze années le milieu traditionnel ne répond plus adéquatement aux exigences quotidiennes, que les Indiens ont dû ou doivent s'adapter à un mode de vie nouveau.

Trois questions nous viennent à l'idée:

- de quelle façon et avec quelle intensité l'Indien intériorise-t-il les éléments socio-culturels que nécessite une plus grande participation économique?

- quels éléments socio-culturels pourraient être à l'origine d'un manque d'adaptation au milieu du travail moderne?

- quelle est l'importance des éléments en conflit dans l'adoption de modèles de comportement plus conformes aux exigences d'une société technologique avancée?

Toute discussion réaliste des variables socio-culturelles doit d'abord partir de l'analyse de l'économie traditionnelle et de son influence sur l'intégration des Indiens à l'économie moderne. S'il est vrai que la chasse, le piégeage et la pêche ne jouent plus un rôle prédominant au bien-être matériel des Indiens du diocèse de Moosonee, il en demeure que plusieurs éléments socio-culturels affectent la conception que se font ceux-ci du travail moderne. Transposés dans le milieu moderne de travail, plusieurs de ces éléments ont pour résultat une certaine inadaptation des Indiens.

1. Socialisation, économie traditionnelle et éducation

Traditionnellement l'enfance indienne était consacrée à intérioriser des modèles de comportement, des normes et des attentes qui préparaient l'Indien à faire face aux rigueurs d'une économie de subsistance. Dès l'âge de cinq ou six ans, le père, ou autre parent, prenait sous son égide l'enfant pour lui apprendre les rudiments du métier de chasseur et de trappeur. Afin de développer l'auto-dépendance chez le jeune Indien, l'apprentissage se faisait par imitation, sans explication ou direction. A son propre rythme et selon ses capacités, le jeune Indien progressait vers des tâches et des responsabilités de plus en plus difficiles. A l'âge de quatorze ou quinze ans, il était en voie de devenir un membre non seulement capable de subvenir à ses propres besoins mais aussi

capable de faire une première contribution substantielle à l'économie familiale^{1,2}.

Le métier de chasseur et de trappeur étant dépourvu de connaissances abstraites et théoriques et n'étant pas acquis sur les bancs d'école, il est normal que l'Indien voie peu de bénéfices pratiques et immédiats à l'éducation scolaire. Importé de l'extérieur, ce système d'éducation ne possède aucune signification dans la hiérarchie des valeurs et ne provoque guère de sanction positive parmi la population indienne³. De plus, l'apprentissage pour des rôles adultes est perçu exclusivement comme une étape de jeunesse*. Cette

1 Norman A. Chance, Conflict in Culture: Problems of Developmental Change Among the Cree, Canadian Research Centre for Anthropology, Saint Paul University, 1968, pp.23-24.

2 Zenon Sametz, Big Trout Lake, Report IG-3, Economic and Social Research Division, Department of Citizenship and Immigration, 1964, p.55.

3 H.B. Hawthorn, Etude sur les Indiens Contemporains du Canada, Imprimeur de la Reine, Première partie, 1968, p.109; Deuxième partie, 1969, p.108.

* Ici réside le problème épineux de la faillite du Centre de ré-éducation de la main-d'oeuvre situé à Moosonee. Les Indiens qui désirent bénéficier de ce programme sont la proie de sérieuses sanctions sociales négatives de la part des villageois indiens. De telles pressions dépassent très souvent la force de résistance et le désir d'avancement de la majorité d'entre eux.

Selon l'auteur il aurait été préférable d'établir ce centre à un endroit éloigné de tout village indien ainsi qu'à l'extérieur de toute ville. La construction de logements à la disposition exclusive des Indiens désireux de parfaire leur éducation et de leur famille immédiate serait aussi préférable. Ainsi se réuniraient dans un même village des Indiens partageant une même idéologie.

dernière conception s'oppose à celle que partage la majorité des Canadiens selon laquelle l'éducation est perçue comme un outil de perfectionnement et d'avancement et où aucun ridicule s'attache aux personnes désireuses de suivre soit des cours de correspondance, soit des cours du soir ou même de retourner à l'école comme étudiant à plein temps¹.

2. Activités saisonnières et conception du travail moderne

Pour l'Indien cris ou ojibways, les activités de chasse et de piégeage sont essentiellement des activités hivernales. L'été est consacré à la récréation, à la réparation de l'équipement et à la construction de logements. Par ailleurs, l'inaction de la population masculine, remarquée par la plupart des enquêteurs, est plus apparente que réelle. Des tâches traditionnelles attribuées aux hommes, peu d'entre elles ne peuvent être accomplies durant les mois d'été. En effet, le piégeage des animaux à fourrure est rendu non-rentable dû à la pauvre qualité des peaux et la chasse aux gros gibiers extrêmement difficile à cause de la pénurie de

¹ George M. Foster, Traditional Cultures and the Impact of Technological Change, Harper and Row Publishers, 1962, p. 70.

ceux-ci autour du village et de la difficulté à les traquer^{1,2}. Bien que les hommes peuvent participer à certaines des tâches suivantes, il revient aux femmes de piéger le petit gibier, de faire la pêche au filet, de faire la cueillette des fruits et de ramasser le bois de chauffage.

Renouer connaissance et se récréer en commun deviennent dès lors les activités majeures chez ces Indiens durant la période estivale. L'information recueillie laisse croire que les Indiens transposent cette attitude même dans les emplois disponibles. Pour arriver à cette conclusion, il suffit de se rappeler que la poursuite de l'économie traditionnelle est caractérisée par l'isolement des familles et par l'absence souvent prolongée des trappeurs lors de la visite des lignes de trappe. L'enquête démontre que 78% des Indiens de l'échantillon préfèrent travailler en groupe plutôt qu'individuellement.

1 John J. Honigmann, Foodways in a Muskeg Community, Northern Co-ordination and Research Centre, Department of Indian Affairs and National Resources, 1961, p. 74.

2 R.W. Dunning, Social and Economic Change among the Northern Ojibwa, University of Toronto Press, 1959, pp.30-31.

Tableau 5-1

Attitude envers le travail en groupe et le travail individuel

	Sans réponse	Préfèrent le travail individuel	Préfèrent le travail en groupe	Total
Fréquence	5	34	139	178
Pourcentage	2.8	19.1	78.1	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 28.

La notion du travail en groupe chez l'Indien cris ou ojibway diffère de celle qui se rencontre dans les milieux industriels. Bien que le travail industriel soit aussi accompli en groupe, il est néanmoins caractérisé par un souci de rationalité et d'efficacité active. Le travail en groupe est ainsi conçu comme une division des tâches, plusieurs personnes pouvant être occupées à confectionner une même commodité sans pour autant être en contact direct les uns avec les autres. Pour l'Indien, une telle conception du travail ne trouve son parallèle que dans la division des tâches selon le sexe et l'âge qui ne se rencontre particulièrement que durant la poursuite hivernale de l'économie traditionnelle. Une telle conception du travail industriel ne se confond guère avec celle de l'Indien. Pour lui, le travail en groupe doit être

la source de relations sociales. Il doit fournir aux travailleurs la possibilité de se côtoyer et de communiquer les uns avec les autres. A quel point les Indiens considèrent le travail en groupe comme une extension des activités créatives pourrait faire l'objet d'une recherche plus approfondie.

Si les habitudes de travail sont très largement déterminées par les activités économiques traditionnelles et que celles-ci sont à leur tour conséquentes au rythme des saisons, il serait normal de s'attendre que les Indiens cris ou ojibways soient peu motivés à obtenir des occupations à plein temps ou des emplois offrant une certaine mesure de stabilité. Une telle déduction serait vraisemblable sans l'existence de contacts inter-culturels. Théoriquement, chaque culture contient des modèles de comportement à la fois idéaux et réels qui servent à répondre aux attentes institutionnalisées liées à des situations particulières et déterminées. Si lors de contacts inter-culturels certains des modèles de comportement de l'une ou l'autre culture viennent à être perçus comme inefficaces ou inadéquats, ils sont échangés avec plus ou moins de rapidité pour d'autres modèles de comportement plus conformes à la nouvelle définition de la réalité¹.

¹ Joseph Fichter, Sociology, University of Chicago Press, 1966, pp.163, 229, 275.

Ainsi, contrairement à l'idéal traditionnel, les Indiens semblent majoritairement disposés à occuper un emploi stable et à plein temps. Un plus grand nombre d'Indiens reconnaît que les activités occupationnelles saisonnières de nature moderne ou traditionnelle ne peuvent plus servir à satisfaire adéquatement leurs nouveaux besoins de consommation. De plus en plus, ils considèrent que seul un emploi stable et régulier pourra améliorer leur niveau de vie. Cette attitude se manifeste surtout chez les moins jeunes et chez ceux qui possèdent une certaine expérience dans le travail moderne. Ces deux constatations ressortent des tableaux suivants. Premièrement, les Indiens de 26 ans à 45 ans préfèrent en plus grand nombre un emploi leur permettant de travailler de dix ou douze mois par année. L'attitude des jeunes est plus mystérieuse. Il faut comprendre cependant que plusieurs d'entre eux sont soit célibataires, soit mariés mais n'ayant que quelques enfants, soit étudiants et conséquemment que leurs besoins matériels ne sont pas de la même envergure que ceux de la catégorie d'Indiens plus âgés. Pour sa part, la catégorie des plus de 45 ans se divise en deux camps: ceux qui perçoivent un emploi comme complémentaire aux activités traditionnelles et ceux qui préfèrent délaisser celles-ci pour un emploi stable. Deuxièmement, de ceux qui ont oeuvré à des emplois réguliers, un plus grand nombre préfère ce type d'emploi comparativement à ceux dont les emplois ne furent que d'une durée moyenne inférieure à douze mois.

Tableau 5-2

Opinion sur le nombre de mois de travail jugés
nécessaires pour subvenir à leurs besoins
selon les catégories d'âge

Catégories d'âge	Opinion				Total
	Moins de 4 mois	4 mois à 6 mois	7 mois à 9 mois	10 mois à 12 mois	
16 à 25 ans	0	6	13	22	41
pct. ligne	0.0	14.6	31.7	53.7	100.0
pct. col.	0.0	21.4	44.8	20.8	24.6
26 à 45 ans	1	7	11	53	72
pct. ligne	1.4	9.7	15.3	73.6	100.0
pct. col.	25.0	25.0	37.9	50.0	43.1
Plus de 45 ans	3	15	5	31	54
pct. ligne	5.6	27.8	9.3	57.4	100.0
pct. col.	75.0	53.6	17.2	29.2	32.3
Total	4	28	29	106	167
pct. ligne	2.4	16.8	17.4	63.5	100.0

Chi deux = 16.2986

3 fréquences < 5

p < 0.01

4 degrés de liberté

C = 0.2982

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 32 et 3.

Tableau 5-3

Opinion sur le nombre de mois de travail jugés
nécessaires pour subvenir à leurs besoins
selon la durée moyenne des emplois

Durée moyenne	Opinion				
	Moins de 4 mois	4 mois à 6 mois	7 mois à 9 mois	10 mois à 12 mois	Total
Moins de 7 mois	3	10	17	32	62
pct. ligne	4.8	16.1	27.4	51.6	100.0
pct. col.	75.0	35.7	60.7	31.4	38.3
7 à 12 mois	0	4	6	10	20
pct. ligne	0.0	20.0	30.0	50.0	100.0
pct. col.	0.0	14.3	21.4	9.8	12.3
1 à 3 ans	1	10	1	28	40
pct. ligne	2.5	25.0	2.5	70.0	100.0
pct. col.	25.0	35.7	3.6	27.5	24.7
4 à 5 ans	0	1	3	18	22
pct. ligne	0.0	4.5	13.6	81.8	100.0
pct. col.	0.0	3.6	10.7	17.6	13.6
Plus de 5 ans	0	3	1	14	18
pct. ligne	0.0	16.7	5.6	77.8	100.0
pct. col.	0.0	10.7	3.6	13.7	11.1
Total	4	28	28	102	162
pct. ligne	2.5	17.3	17.3	63.0	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 32 et 16.

Comparativement à l'opinion des Indiens au sujet du nombre de mois de travail jugés nécessaires pour subvenir à leurs besoins, leur désir de travailler à temps plein est sans équivoque et encore plus catégorique. Quatre-vingt cinq pourcent des Indiens interviewés préfèrent un emploi leur permettant de travailler à plein temps. Cette constatation permet de confirmer l'hypothèse précédente selon laquelle les Indiens ont adopté certains des modèles de comportement caractéristiques à la culture des sociétés industrielles.

L'ampleur du processus d'intégration de cet élément socio-culturel varie cependant selon les catégories d'âge et le niveau d'éducation scolaire. Les tableaux suivants démontrent clairement qu'il existe une relation linéaire positive entre les catégories d'âge d'une part, et une relation linéaire négative entre le degré de scolarité d'autre part, et la préférence pour un emploi à temps plein. En effet, moins une personne est âgée et plus elle est instruite, plus cette même personne préfère un emploi à temps plein. Inversement, plus une personne est âgée et moins elle est instruite, plus elle est attirée vers des modèles de comportement traditionnels et moins elle cherche à obtenir un emploi à temps plein.

Tableau 5-4

Préférence entre le travail à temps partiel ou
le travail à plein temps selon les catégories d'âge

Catégories d'âge	Préférence		
	Temps partiel	Plein temps	Total
16 à 25 ans	0	44	44
pct. ligne	0.0	100.0	100.0
pct. col.	0.0	29.3	25.1
26 à 45 ans	8	69	77
pct. ligne	10.4	89.6	100.0
pct. col.	32.0	46.0	44.0
Plus de 45 ans	17	37	54
pct. ligne	31.5	68.5	100.0
pct. col.	68.0	24.7	30.9
Total	25	150	175
pct. ligne	14.3	85.7	100.0

Chi deux = 21.3936

$p < 0.001$

2 degrés de liberté

C = 0.3300

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 28 et 3.

Tableau 5-5

Préférence entre le travail à temps partiel ou
le travail à plein temps selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Préférence		
	Temps partiel	Plein temps	Total
Moins de 3 ans	21	54	75
pct. ligne	28.0	72.0	100.0
pct. col.	84.0	36.2	43.1
3 à 6 ans	3	42	45
pct. ligne	6.7	93.4	100.0
pct. col.	12.0	28.2	25.9
6 à 10 ans	1	36	37
pct. ligne	2.7	97.3	100.0
pct. col.	4.0	24.1	21.3
Plus de 10 ans	0	17	17
pct. ligne	0.0	100.0	100.0
pct. col.	0.0	11.4	9.8
Total	25	149	174
pct. ligne	14.4	85.6	100.0

Chi deux = 17.5287

1 fréquence ≤ 5 $p < 0.001$

2 degrés de liberté

C = 0.3025

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 28 et 8.

Dans la discussion des modèles culturels de comportement, il est souvent nécessaire de tracer une distinction arbitraire entre modèles de comportement de nature conceptuelle et modèles de comportement de nature extérieure, c'est-à-dire entre l'attitude d'une part et la conduite d'autre part¹. Bien que les deux soient inéluctablement liés, il est impossible en certaines circonstances de vérifier si l'acte sera conforme à l'attitude ou si l'attitude consiste tout simplement en un souhait sans pour autant être suffisamment interiorisée pour se manifester concrètement. L'ampleur du développement industriel du nord ainsi que la structure instable et saisonnière du marché du travail nous empêchent de vérifier si les modèles de comportement discutés précédemment sont du domaine du réel ou s'ils appartiennent au domaine de l'idéal.

A se fier aux enquêtes antérieures, il semble que celles-ci rapportent de trop nombreux cas, où les Indiens ont quitté volontairement leurs emplois, pour les passer sous silence. Dès 1949, Honigmann décrivait le peu d'attrait que possédaient les emplois à gage pour les Indiens d'Attawapiscat.

1 Fichter, op. cit., 1966, p.157.

In general projects involving a number of men working close together tend to stimulate strong positive emotions. There is little wage work, however, that does not soon begin to pall after several days. Contrary to the protestations of the Indians, it is not likely that higher wages would change work habits soon¹.

Pour sa part, Chance parlait en 1968 d'un processus de synthèse entre culture moderne et culture traditionnelle.

A further example of the mutually interactive influence of this work/non work pattern for which recent field work has turned up the greatest amount of evidence is the attempts which are being made by Indians to alter the conditions of industrial work in the direction of traditional practices, values and life style. Thus at Doré Lake men attempt to treat mining like a casual work, or to take a holiday, every few months².

A la suite des renseignements fournis par ces deux auteurs, il est possible de déduire que la structure actuelle du marché du travail n'est que légèrement inférieure au niveau de participation que la majorité des Indiens est prête à fournir. Par ailleurs, pour la période 1961-1968, l'analyse des différentes raisons citées par les Indiens interviewés pour avoir abandonné leurs emplois démontre que le plus grand nombre d'entre eux ont quitté ceux-ci contre leur volonté, c'est-à-dire par des mises à pied. Même si le taux du roulement de la main-d'oeuvre dépasse encore le niveau normalement

1 John J. Honigmann, "Incentives to Work in an Indian Community", Dans: Human Organisation, Fall, 1949, p. 25.

2 Chance, op. cit., 1968, p. 62.

acceptable, ce tableau suggère toutefois une évolution très importante de la participation indienne à l'économie moderne. Il établit à la fois une diminution progressive du taux d'abandon en vue de la poursuite d'activités de chasse et de mises à pied, tout en marquant une intensification de l'engagement des Indiens. Si cette tendance se poursuit dans les années à venir, il serait normal de s'attendre à une participation plus stable à l'économie moderne.

Tableau 5-6

Raisons citées par les Indiens pour avoir quitté leurs emplois selon l'année

Année	Raisons citées							Total	IMPLICATIONS SOCIO-CULTURELLES
	Mise à pied	Congé- diement	Sans raisons	Salaire insuffi- sant	Autre emploi	Chasse et/ou trappage	Autres raisons		
1961-1968	137	2	49	5	11	5	43	252	
pct. ligne	54.4	0.8	19.4	2.0	4.4	2.0	17.7	100.0	
pct. col.	65.9	33.3	59.0	41.6	37.9	12.2	64.2	56.5	
1951-1960	34	3	16	3	10	10	4	80	
pct. ligne	42.5	3.8	20.0	3.8	12.5	12.5	5	100.0	
pct. col.	16.3	50.0	19.3	25.0	34.5	24.8	6.0	17.9	
1941-1950	21	1	11	1	3	13	13	63	
pct. ligne	33.3	1.6	17.5	1.6	4.8	20.6	20.6	100.0	
pct. col.	10.1	16.7	13.3	8.3	10.3	31.7	19.4	14.1	
Avant 1941	16	0	7	3	5	13	7	51	
pct. ligne	31.4	0.0	13.7	5.9	9.8	25.5	13.7	100.0	
pct. col.	7.7	0.0	8.4	20.0	17.2	31.7	10.4	11.4	
Total	208	6	83	12	29	41	67	446	
pct. ligne	46.6	1.3	18.6	2.7	6.5	9.2	15.0	100.0	

Source: Questionnaire (appendice 1), question 16.

Les autres cas d'intégration à la société moderne sont purement des cas de succès individuel; celui du travailleur qui réussit sur le plan économique et qui semble avoir rompu ses liens de famille, s'être plus ou moins isolé de la société et s'être aliéné ses parents et amis. Tel est le cas d'un Indien de Big Trout Lake qui, détenant un emploi stable comme bricoleur et interprète, se voit détesté et ostracisé par les villageois parce que, possédant un niveau de vie supérieur, il refuse de partager ses biens. De plus, son rôle d'interprète le rend suspect auprès des siens. Récemment il fut formellement accusé par le conseil du village d'avoir mal interprété la pensée des siens et de préférer les Blancs.

Cette dernière solution est l'objet de fortes pressions sociales, culturelles et psychologiques de la part des villageois pour assurer la conformité aux attentes traditionnelles. Il serait beaucoup plus facile de réagir comme l'Indien de Lansdowne House qui, à la demande, paye les frais de cinéma à six ou sept de ses confrères. Interrogé à ce sujet, il répondit: "Si on ne me demandait pas d'argent je n'en donnerais pas, mais on m'en demande..."

3. Conception des biens matériels et économie moderne

Il est à prévoir que l'intensification de l'engagement des Indiens à l'économie moderne se développera parallèlement à leurs besoins de consommation. La conception indienne des biens matériels et des biens de consommation prend alors une importance capitale. Il devient essentiel de savoir si l'Indien est motivé par les mêmes mobiles que le travailleur industriel.

Dans les sociétés industrielles occidentales, les deux critères majeurs qui déterminent la position d'un individu dans la structure sociale sont le rôle occupationnel et le revenu. Dans le contexte impersonnel caractéristique à de telles sociétés, l'évaluation du statut social et du prestige attachée au revenu et à l'occupation n'est rendue possible que par l'acquisition de symboles visibles, tels les demeures, les automobiles, le mobilier, les vêtements, pour n'en nommer que quelques uns. La quantité et la qualité servant de mesure, les biens confèrent à leur possesseur un statut social et un prestige. A l'intérieur d'une structure sociale complexe, l'argent constitue ainsi un moyen de se procurer une variété de biens et de services, de plaisirs et d'amusements^{1,2}.

1 Honigmann, op. cit., 1961, p.107.

2 H.B. Hawthorn, C.S. Belshaw, S.M. Jamieson, The Indians of British Columbia: A Study of Contemporary Social Ajustment, University of California Press, 1958, p. 85.

Par ailleurs, il est important d'insister sur le fait que l'argent servira de motif à un effort productif régulier et permanent seulement dans des conditions particulières. Là où les individus ne sont pas imbus des valeurs culturelles de l'industrialisme moderne, là où la structure sociale ne fait pas place au statut conféré par la qualité et la quantité des possessions, là où les produits sont peu diversifiés, il est fort douteux que l'appât du gain monétaire serve de motif à un effort productif soutenu¹.

Affirmer catégoriquement que les Indiens cris ou ojibways ne sont pas motivés au travail moderne par l'appât du gain serait faux. Prétendre que ces mêmes Indiens sont motivés au travail moderne au même point que les Euro-canadiens serait mal fondé. Leur situation est particulière.

Remarquons d'abord que les Indiens n'ont pas eu l'occasion de développer un besoin pour certains biens. Deux constatations supportent cette hypothèse. Premièrement, leur isolement les place à l'écart des centres de distribution et de consommation où les biens sont plus en demande. Deuxièmement, le sous-développement de leur région rend impensable l'achat de plusieurs articles tels les appareils ménagers

1 H.B. Hawthorn, C.S. Belshaw, S.M. Jamieson, The Indians of British Columbia, A Study of Contemporary Social Ajustment, University of California Press, 1958, p.86.

électriques et les automobiles. L'utilisation de l'électricité dans les maisons indiennes est presque nulle et, à l'exception de Central Patricia, les systèmes routiers sont inexistants.

Une des raisons principales, qui expliquerait pourquoi des Indiens sont peu motivés à accumuler des possessions de toutes sortes, réside dans leur culture. La mobilité physique qui caractérisait traditionnellement leur mode de vie ainsi que la nécessité de se déplacer sans encombrement engendraient chez ceux-ci des attitudes indifférentes et parfois hostiles à l'accumulation de capitaux et de biens de consommation^{1,2}. La possession des biens nécessaires à la poursuite des activités économiques traditionnelles était intimement liée à l'usage pratique et ne conférait ainsi aucun statut social particulier. Seule la nourriture échappe à cette généralisation³. L'habileté dans la poursuite de cette activité pouvait accorder un statut élevé au chasseur méritant. En plus d'être l'occasion de fêtes, la capture du gros gibier servait à établir ou à rétablir des relations de réciprocité. De plus, pour le jeune et pour le plus âgé, elle servait respectivement à atteindre et à valider le statut de chasseur indépendant. Avec l'établissement des postes de traite, le piégeage devint

1 Diamond Jenness, Indians of Canada, The Queen's Printer, 1960, pp. 110-111.

2 Hawthorn, op. cit., 1968, p. 57.

3 Honigmann, op. cit., 1961, p. 107.

aussi une mesure de statut en permettant à l'Indien de refaire ses provisions et de remplacer l'équipement dessuet.

From 1850 to the twenties, when the Hudson's Bay Company and the Mission were the only Euro-Canadians in the area, the Hudson's Bay Company in its role as fur buyer and goods seller occupied a much more prominent place within the Indian society. Since the Hudson's Bay Company introduced the institution of debt in order to facilitate the fur-trapping operations of the Indians, their position in the Indian society was central. One of the Indian informants pointed out that in the old days it was easy to know "how good a man was", i.e. his status, because the Hudson's Bay Company "put his name down in a book" (the customer book), and said how much money he could get on an outfit (in other words, his "credit"). This was an indicator of his ability as a trapper, hence as a man. Thus the Hudson's Bay Company, through its records and through evaluation of individual Indian men, ascribed status definition (good hunter=good man), and their description of status to particular individuals was accepted by the Indians themselves.¹

Les déroulements historiques rapportés au chapitre deuxième furent à l'origine de plusieurs changements radicaux dans le mode de vie indien. L'abandon de la vie nomade et la création de villages permanents rendirent progressivement plus difficile la poursuite des activités économiques traditionnelles. Rendu incapable de subvenir adéquatement à leurs nécessités par la vente des fourrures et par la chasse, ils furent obligés de se tourner vers d'autres alternatives pour satisfaire leurs besoins économiques. Une option à leur

¹ Sametz, op. cit., 1964, p.34.

disposition fut une plus grande participation à l'économie moderne par l'entremise d'emplois salariés réguliers ou intermittents. Puisque ce processus ne prit de l'ampleur qu'après 1955, il est à se demander si les Indiens ont suffisamment intériorisé et lié la notion de salaire à l'achat de biens pour être prêts à retrouver leur mobilité physique dans la poursuite exclusive d'activités économiques modernes. A l'exception des Indiens résidant à Big Trout Lake et à Fort Albany, l'enquête démontre qu'ils sont prêts à quitter leur village pour s'établir là où ils pourront obtenir un salaire supérieur. De plus, l'enquête dévoile que cette disposition varie selon l'intensité du contact qu'expérimentent ceux-ci avec la société moderne. Ainsi on remarque que les plus âgés et les moins instruits sont plus réticents à quitter leur village pour obtenir un salaire supérieur que les Indiens plus jeunes et plus instruits.

Tableau 5-7

Attitude envers le salaire et la mobilité géographique
selon les lieux d'enquête

Lieux d'enquête	Attitude		
	Prêts à quitter le village pour obtenir un sa- laire supérieur	Préfèrent de- meurer au village et obtenir un sa- laire inférieur	Total
Moose Factory	49	20	69
pct. ligne	71.0	29.0	100.0
pct. col.	42.2	37.0	40.6
Fort George	29	3	32
pct. ligne	90.6	9.4	100.0
pct. col.	25.0	5.6	18.8
Fort Albany	1	4	5
pct. ligne	20.0	80.0	100.0
pct. col.	0.9	7.4	2.9
Big Trout Lake	11	18	29
pct. ligne	37.9	62.1	100.0
pct. col.	9.5	33.3	17.1
Lansdowne House	14	5	19
pct. ligne	73.7	26.3	100.0
pct. col.	12.1	9.3	11.2
Central Patricia	12	4	16
pct. ligne	75.0	25.0	100.0
pct. col.	10.3	7.4	9.4
Total	116	54	170
pct. ligne	68.2	31.8	100.0

Chi deux = 20.6222

2 fréquences < 5

p < 0.001

4 degrés de liberté

C = 0.3289

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 27 et 1.

Tableau 5-8

Attitude envers le salaire et la mobilité géographique
selon les catégories d'âge

Catégories d'âge	Attitude		
	Prêts à quitter le village pour obtenir un sa- laire supérieur	Préfèrent de- meurer au village et obtenir un sa- laire inférieur	Total
16 à 25 ans	38	5	43
pct. ligne	88.4	11.6	100.0
pct. col.	32.8	9.3	25.3
26 à 45 ans	46	26	72
pct. ligne	63.9	36.1	100.0
pct. col.	39.7	48.1	42.4
Plus de 45 ans	32	23	55
pct. ligne	58.2	41.8	100.0
pct. col.	27.6	42.6	32.4
Total	116	54	170
pct. ligne	68.2	31.8	100.0

Chi deux = 11.2588

$p < 0.01$

2 degrés de liberté

$C = 0.2490$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 28 et 3.

Tableau 5-9

Attitude envers le salaire et la mobilité géographique
selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Attitude		
	Prêts à quitter le village pour obtenir un sa- laire supérieur	Préfèrent de- meurer au village et obtenir un sa- laire inférieur	Total
Moins de 3 ans	46	29	75
pct. ligne	61.3	38.7	100.0
pct. col.	39.7	53.7	44.1
3 à 6 ans	28	16	44
pct. ligne	63.6	36.4	100.0
pct. col.	24.1	29.6	25.9
7 à 10 ans	27	8	35
pct. ligne	77.1	22.9	100.0
pct. col.	23.3	14.8	20.6
Plus de 10 ans	15	1	16
pct. ligne	93.8	6.3	100.0
pct. col.	12.9	1.9	9.4
Total	116	54	170
pct. ligne	68.2	31.8	100.0

Chi deux = 8.1894

$p < 0.05$

3 degrés de liberté

$C = 0.2144$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 28 et 8.

4. Obligations familiales et économie moderne

L'économie indienne était une économie de subsistance caractérisée par une technologie relativement simple et par une étroite dépendance sur la nature. Soumis à des cycles de pénurie et de famine, la famille et le système de parenté servaient de moyens pour régler les problèmes associés à la survivance. Un groupe assez nombreux de personnes apparentées constituait dès lors la cellule de base de l'organisation sociale et offrait à ses membres une certaine mesure de sécurité. Il assurait à chacun le droit aux moyens minimums de subsistance et aux autres nécessités absolues en cas de besoin. Réciproquement, si l'individu pouvait dépendre du complexe groupe famille-parenté, celui-ci pouvait aussi lui adresser des demandes, particulièrement s'il avait le talent ou la bonne fortune d'accumuler un surplus. La bonne fortune de l'un étant la bonne fortune de tous, le mode vie indien tâchait de développer des valeurs, des modèles de comportement et des normes à caractère communautaire¹. Le succès individuel était ainsi synonyme de succès familial. Ce qui conférait un statut élevé à l'Indien n'était pas seulement l'habileté à la chasse mais aussi la distribution du produit^{2,3}. Si l'Indien

1 Hawthorn, op. cit., 1968, p. 56.

2 Foster, op. cit., 1962, p.53.

3 Honigmann, op. cit., 1961, p.49.

décidait de garder à lui seul les fruits de son travail, son statut était aussi bas qu'il était élevé s'il décidait de partager avec les personnes apparentées.

Si cette forme d'organisation sociale était une nécessité dans une économie de subsistance, si elle était le résultat et non la cause de pauvreté, il en est tout autrement dans une économie moderne de surproduction¹. Dans une société industrielle ou en voie d'industrialisation, le système de droits et d'obligations familiales qui prédomine dans les sociétés basées sur le trappage et la pêche peut être conçu comme un fardeau injustifiable². Nombre de recherches en sociologie du développement arrivent à la conclusion qu'un tel système de réciprocité est un facteur important de sous-développement économique. Elles affirment que son adhésion peut dans bien des cas décourager l'individu qui voudrait accumuler des capitaux ou mettre sur pied un commerce florissant, au point de lui enlever l'ambition d'accroître son revenu et d'améliorer son niveau de vie³.

Le système de droits et d'obligations familiales constitue une barrière à l'intégration des Indiens vis-à-vis

1 Hawthorn, op. cit., 1968, p.127.

2 Chance, op. cit., 1968, p.22.

3 Hawthorn, op. cit., 1968, p.126.

l'économie moderne. Les rapports étroits qui existent entre l'individu et sa famille ou sa parenté et avec la collectivité et la réserve continuent à assurer à l'individu une sécurité sociale et émotive. La plupart des Indiens hésitent à quitter l'agglomération et par conséquent, cela restreint la mobilité qui leur permettrait de rechercher des emplois à l'extérieur. Une absence prolongée ou un éloignement de la famille et du village natal risquent de détruire de tels liens et d'engendrer des sentiments d'inquiétude et d'insécurité¹.

De telles considérations nous obligent à conclure que, même si les Indiens sont disposés à quitter leur village pour obtenir un salaire supérieur, peu d'entre eux sont prêts à l'abandonner définitivement. L'analyse historique du travail des Indiens au chapitre quatrième suggère que plusieurs Indiens quittent leur village avec la ferme conviction d'y revenir, la durée de la période d'absence étant en équilibre avec ce que l'Indien désire obtenir et les pressions psychologiques qui l'obligent à retourner au village.

Les résultats de la recherche supportent une telle hypothèse. Elle établit que 68.5% des Indiens interviewés préfèrent établir leur résidence permanente dans l'agglomération et que 65.2% des Indiens croient qu'il est préférable

¹ Hawthorn, op. cit., 1968, p. 56.

soit d'obtenir un emploi moderne au village, soit de vivre des produits de leur ligne de trappe. De telles dispositions ne peuvent avoir comme effet que de transférer aux emplois salariés les valeurs traditionnelles liées à la famille.

Tableau 5-10
Préférence de lieu résidentiel

	Sans réponse	Lieu d'enquête	Au sud, mais pas dans une ville	Au sud, dans une ville	Total
Fréquence	2	122	37	17	178
Pourcentage	1.1	68.5	20.8	9.6	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 35.

Tableau 5-11
Opinion sur le type et le lieu d'emploi

	Sans réponse	Un emploi de nature mo- derne dans le village est plus avantageux	Un emploi de nature moderne hors du village(ville) est plus avantageux	Chasse Total trappage, pêche	
Fréquence	5	89	57	27	178
Pourcentage	2.8	50.0	32.0	15.2	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 33.

Ces statistiques révèlent en plus l'existence d'une catégorie non-négligeable d'Indiens qui désirent à la fois établir leur résidence loin de leur village, s'y trouver un emploi et ainsi rompre les liens avec le milieu traditionnel. Cette catégorie sociale est constituée d'individus jeunes et bien instruits avec une représentativité décroissante à mesure qu'augmente l'âge et que diminue le niveau d'éducation scolaire. Cette catégorie d'Indiens semble reconnaître de moins en moins le mode de vie traditionnel comme adéquat et s'oriente progressivement vers le mode de vie moderne.

La catégorie d'Indiens qui préfère la poursuite des activités économiques traditionnelles n'est pas moins

négligeable. Le tableau suivant démontre qu'elle se rencontre spécialement dans les villages de Moose Factory et de Central Patricia, soit les deux villages les plus en contact avec la société moderne et où le système de droits et d'obligations familiales est le plus faible. Il laisse supposer l'existence de conflits inter-génération particulièrement entre les Indiens jeunes et bien instruits et les Indiens âgés qui n'ayant pu s'intégrer à l'économie moderne regrettent la disparition des activités traditionnelles.

Tableau 5-12

Opinion sur le type et le lieu d'emploi
selon les lieux d'enquête

Lieux d'enquête	Opinion			
	Un emploi de nature moderne dans le village est plus avantageux	Un emploi de nature moderne hors du village(villes) est plus avantageux	Chasse, trappage, pêche	Total
Moose Factory	28	24	16	68
pct. ligne	41.2	35.3	23.5	100.0
pct. col.	31.5	42.1	59.3	39.3
Fort George	17	18	1	36
pct. ligne	47.2	50.0	1.4	100.0
pct. col.	19.1	31.6	3.7	20.8
Fort Albany	5	0	0	5
pct. ligne	100.0	0.0	0.0	100.0
pct. col.	5.6	0.0	0.0	2.9
Big Trout Lake	22	4	3	29
pct. ligne	75.9	13.8	10.3	100.0
pct. col.	24.7	7.0	11.1	16.8
Lansdowne House	11	6	2	19
pct. ligne	57.8	31.6	10.5	100.0
pct. col.	12.4	10.5	7.4	11.0
Central Patricia	6	5	5	16
pct. ligne	37.5	31.3	31.3	100.0
pct. col.	6.7	8.8	18.5	9.2
Total	89	57	27	173
pct. ligne	51.4	32.9	15.6	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 33 et 1.

5. Participation à l'économie moderne et groupe de référence

L'analyse des implications socio-culturelles démontre que l'intégration économique des Indiens est un processus dont la voie est semée d'embûches. L'adhésion aux attentes traditionnelles exige de la part de l'Indien un effort considérable, surtout dans le cas où celui-ci désire obtenir ou sauvegarder un emploi salarié. Deux solutions sont ouvertes dans de telles situations. La première solution est de se conformer aux attentes traditionnelles plutôt que de risquer la perte d'estime, la honte et la privation de certains besoins socio-émotionnels¹. Comme Hawthorn dénote, une telle solution a pour résultat de placer l'individu dans une position intenable:

D'autre part, l'Indien ou le Métis (bien payé, selon les normes usuelles) qui loue ou achète une maison à la ville pour y amener sa famille ou dont la réserve est à portée d'aller-retour quotidien, voit bientôt sa demeure envahie par la parenté et d'autres qui le dépouillent sans merci. Même s'il travaille fort et consciencieusement et gagne beaucoup d'argent, il n'est pas en meilleure posture, en fin de compte; souvent il s'endette de plus en plus. Une telle situation est évidemment loin d'être encourageante, ou de stimuler le moral. La réaction de l'Indien ou du Métis, en pareille situation, sera (i) de tout abandonner, de quitter son emploi, pour retourner au mode de vie traditionnel et retrouver son ancien niveau de vie, en faisant la chasse, le piégeage, la pêche et en obtenant diverses formes d'aide, ou (ii) de se mettre à boire pour diminuer sa tension, de sorte

¹ Chance, op. cit., 1968, p. 25.

que, tôt ou tard, il sera congédié pour avoir été en retard, absent, ou pour avoir travaillé sans soin ni attention. (Les pressions ordinairement exercées sur celui qui est mieux rémunéré ou plus fortuné, en vue de l'inciter à partager avec autrui, sont peut-être particulièrement considérables dans le cas de ceux qui occupent un emploi assuré et bien rémunéré et comptent de nombreux amis et parents indigents, surtout lorsque ces employés continuent de vivre dans la réserve ou à proximité de la réserve, au milieu d'autres habitants dont le niveau de vie est beaucoup moins élevé et qui dépendent de travaux saisonniers et d'assistance sociale).¹

La deuxième solution consiste à briser les liens avec le groupe de référence et de chercher un nouveau groupe de référence plus conforme à leurs aspirations². Cette solution devient de plus en plus populaire auprès des jeunes, surtout parmi ceux qui ont un niveau d'éducation secondaire³. Incapables de se définir à l'intérieur de la structure hiérarchique de la société indienne, ceux-ci non seulement nient la suffisance de mode de vie indien mais aussi désirent quitter le village natal. Il est à prévoir que cette forme d'action aura pour conséquences de dérober la société indienne de ses éléments les plus dynamiques et de ralentir le processus d'intégration.

1 Hawthorn, op. cit., 1968, pp. 166-167.

2 Ibid, pp. 166-167.

3 Chance, op. cit., 1968, p.25.

Par ailleurs, les jeunes ne sont pas les seuls à réagir négativement à l'endroit des attentes traditionnelles. Dans un village au moins, celui de Moose Factory, l'auteur remarqua la création d'une classe de travailleurs stables qui, tout en détenant les meilleurs emplois, refusent de quitter le village et préfèrent les modèles de comportement conformes à la société moderne.

CHAPITRE VI

SATISFACTION AU TRAVAIL DES INDIENS CRIS ET OJIBWAYS DU DIOCESE DE MOOSONEE

Si le chapitre précédent établissait que l'intégration des Indiens à l'économie moderne est intimement liée à certaines variables socio-culturelles, telles que la socialisation de l'Indien, la notion de travail en groupe ou la création de besoins de consommation, il ne faut surtout pas conclure que les Indiens maintiennent des impressions négatives envers leur expérience à des emplois de nature moderne. Au contraire, indépendamment de l'âge, du niveau de scolarité ou de l'ampleur de l'expérience au travail, l'enquête démontra que les Indiens de l'échantillon dans une proportion de 77.5% professent avoir été satisfaits de leurs emplois tandis que seulement 2.2% préservent des sentiments négatifs de leur expérience.

Tableau 6-1

Attitude des Indiens face au travail moderne

	Sans réponse	Attitude positive	Attitude neutre ou ambivalente	Attitude négative	Total
Fréquence	4	138	32	4	178
Pour- centage	2.2	77.5	18.0	2.2	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 36.

A quoi peut être attribuées de telles impressions positives? Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette prise de position non-équivoque:

1. la nature des relations que les Indiens entretiennent avec les agences gouvernementales;
2. la nature du marché du travail;
3. les relations entre contremaîtres et employés;
4. la rémunération.

1. Relation Indiens-Gouvernement

Au risque de nous répéter, remarquons que les Indiens bénéficient d'une protection particulière de la part du gouvernement fédéral, que ce dernier est leur employeur majeur depuis 1956, que plusieurs emplois sont créés par le gouvernement pour augmenter le revenu des Indiens lors de périodes d'inactivité extrême, que les Indiens obtiennent à maintes reprises le salaire pour la production et gardent le produit fini, que le gouvernement en poursuivant une politique judicieuse d'intégration économique doit prendre en considération les exigences socio-culturelles indiennes. Non seulement le gouvernement fédéral remplit-il toutes ces activités mais il intervient pour protéger les Indiens et pour poser les directives générales quant aux conditions de travail et aux salaires dans les cas où le travail ressort de sa juridiction, c'est-à-dire dans les cas où des contrats

gouvernementaux sont octroyés à des firmes privées. Dans le cas d'emplois qui ne ressortent pas de sa juridiction, le gouvernement fédéral agit souvent comme agent de liaison pour réduire et même régler les conflits qui peuvent surgir de part et d'autre*.

2. Marché du travail

Plusieurs enquêtes en sociologie du développement sont d'accord pour affirmer que la satisfaction au travail est intimement liée à des variables telles que l'intérêt que développe un emploi quelconque, l'opinion publique, la notion de succès et le rythme au travail, pour n'en nommer que quelques uns^{1,2}. Il suffit de se rappeler que de tels critères n'étaient remplis que dans l'exécution de tâches déléguées traditionnellement aux Indiens. Ces tâches étant la chasse, le piégeage, la construction de huttes et le maintien et la réparation de l'équipement, il n'est pas surprenant qu'avec la disparition de ces activités que les

* Ces constatations ressortent des entretiens que l'auteur eut avec les agents indiens à Moose Factory et à Big Trout Lake.

1 John J. Honigsmann, "Incentives to Work in an Indian Community", In: Human Organization, 1949, p.27-28.

2 H.B. Hawthorn; C.S. Belshaw; S.M. Jamieson, The Indians of British Columbia: A Study of Contemporary Social Adjustment; University of California Press, 1958, p. 87-89.

Indiens recherchent des occupations qui en seraient l'image le plus fidèle. Le marché actuel du travail semble satisfaire, du moins pour l'immédiat, à de telles exigences. Embauchés en grande partie dans leur milieu naturel pour des emplois saisonniers, les Indiens agissent comme guides, ils s'adonnent à la prospection et à l'arpentage, ils servent comme planteurs d'arbres, ils font partie de la force désignée pour empêcher et contenir les feux de forêt, ils oeuvrent à la construction, au maintien et à la réparation de logements et d'établissements. Enfin, essentiellement des occupations qui, bien que différentes des activités traditionnelles, utilisent les mêmes habiletés. D'ailleurs, les réponses fournies à la question qui cherchait à connaître le type de travail auquel ils aimeraient le plus s'adonner ne révélèrent rien d'innattendu. La majorité des Indiens interviewés préfèrent des emplois qui font partie de leurs options actuelles.

Tableau 6-2

Emplois auxquels les Indiens préfèrent le plus s'adonner

Emplois préférés	Fréquence
Menuisier	36
Maintien, entretien et réparation d'établissements	14
Mécanicien	10
Conducteur de camions et d'équipements lourds	9
Mineur	8
Pêche commerciale	7
Planteur d'arbres	6
Prévention des feux de forêt	5
Trappeur	5
Electricien	4
Guide	3
Sans préférence particulière	60
Total	177

Source: Questionnaire (appendice 1), question 25.

Par ailleurs, l'analyse des préférences occupationnelles démontre une tendance très surprenante. Soixante Indiens de l'échantillon ont affirmé ne détester aucun emploi particulier et être prêts à remplir toute occupation offerte. De telles dispositions suggèrent que plusieurs Indiens font ainsi un effort spécial pour s'intégrer économiquement.

3. Relation contremaître-employé

Les relations qu'entretiennent les Indiens avec leurs employeurs sont aussi une source de satisfaction à leurs yeux. Majoritairement les Indiens perçoivent leur employeur comme étant juste à leur égard.

Tableau 6-3

Degré de justice de l'employeur tel que perçu par les Indiens

	Sans réponse	Toujours juste	Pas toujours juste	Rarement juste	Jamais juste	Total
Fré- quence	2	121	41	9	4	177
Pour-	1.1	68.4	23.2	5.1	2.3	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 50.

Conçue parallèlement à la personne du patron celle du contremaître est centrale chez l'Indien et peut devenir, finalement, la cause principale du succès ou de l'échec de toute politique d'intégration économique. Travailler sous les directives d'un contremaître juste et compréhensif dépasse tout autre impératif. La structure économique traditionnelle des Indiens ne prévoyant aucune formation pour l'accomplissement de travaux modernes, il revient très souvent aux contremaîtres d'apprendre aux Indiens les rudiments du métier. En réalité, du nombre d'Indiens qui possèdent les qualifications de travailleurs semi-spécialisés ou spécialisés, peu d'entre eux ont reçu leur formation dans une école technique. La majorité ont acquis cette formation par l'expérience au travail.

Tableau 6-4
Agents de formation

	Sans réponse	Gouver- nement	Ecole	Expérience au travail	Autres	Total
Fré- quence	3	12	10	40	4	69
Pour- centage	4.3	17.4	14.5	58.0	5.8	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 24.

Une telle situation nécessitait la participation intelligente de contremaîtres devenus instructeurs. De plus, elle rendait obligatoire une supervision étroite et continue. Reconnaissant leur situation défavorable, les Indiens en général réagissent positivement à la supervision du contremaître; ils la considèrent comme bienfaisante ou du moins normale. L'analyse des dossiers des travailleurs indiens qui partagent l'opinion opposée révéla que ceux-ci sont soit des jeunes, soit des travailleurs qui ayant acquis une certaine facilité sont désireux de devenir plus indépendants, ou encore, soit des Indiens qui préfèrent la liberté individuelle qu'offrent le piégeage et la chasse.

Tableau 6-5

Attitude face à la supervision

	Sans ré- ponse	Considère que la supervi- sion est bien- faisante	Considère qu'il est normal d'être supervisé	Considère qu'il peut faire le travail sans supervision	Déteste être supervisé	Total
Fré- quence	4	58	66	25	24	178
Pour- centage	2.3	32.8	37.3	14.1	13.6	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 45.

Il serait tentant de croire qu'une substitution des contremaîtres blancs par des contremaîtres indiens constituerait la solution idéale au problème de l'environnement culturel des Indiens. Un tel changement dans l'organisation de l'autorité pourrait instaurer certains avantages qui auraient pour effet de faciliter l'intégration des Indiens à l'économie moderne. D'abord, un système de communication interpersonnelle plus accommodant s'établirait entre la personne du contremaître et celle de l'employé indien. Ensuite, une plus grande compréhension de la philosophie de vie de l'Indien aurait pour résultat une adaptation de l'opération au rythme de travail et au rythme du progrès de l'Indien.

Même si l'enquête révèle que la majorité des Indiens (47.2%) n'exprime aucune préférence pour un contremaître euro-canadien ou indien, il en demeure qu'un pourcentage important (36.0%) d'Indiens croit qu'il leur serait préférable d'oeuvrer sous les directives d'un contremaître de culture indienne. D'autres statistiques semblent supporter la rentabilité de cette solution. En effet, les tableaux suivants démontrent que cette attitude des Indiens n'est pas en fonction de l'âge mais plutôt de la langue parlée et du niveau de scolarité. Ainsi l'apprentissage à un emploi de nature moderne serait rendu plus aisé lorsque enseigné par

un contremaître indien dans le cas où l'Indien possède un bas niveau de scolarité et où il ne peut communiquer ni en français, ni en anglais.

Tableau 6-6

Choix de contremaître selon l'âge

Catégories d'âge	Choix			Total
	Préfèrent un contre- maître Indien	Préfèrent un contre- maître blanc	Sans préférence	
16 à 25 ans	13	7	22	42
pct. ligne	31.0	16.7	52.4	100.0
pct. col.	20.3	28.0	26.1	24.3
26 à 45 ans	25	8	43	76
pct. ligne	32.9	10.5	56.6	100.0
pct. col.	39.0	32.0	51.2	43.9
Plus de 45 ans	26	10	19	55
pct. ligne	47.3	18.2	34.5	100.0
pct. col.	40.6	40.0	22.6	31.8
Total	64	25	84	173
pct. ligne	37.0	14.5	48.6	100.0

Chi deux = 6.8678

p < 0.20

4 degrés de liberté

C=0.1954

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 32 et 3

Tableau 6-7

Choix de contremaître selon la langue parlée

Langue parlée	Choix de contremaître			
	Préfèrent un contre- maître indien	Préfèrent un contre- maître blanc	Sans préférence	Total
Cris ou Ojibway	26	9	12	47
pct. ligne	55.3	19.1	25.5	100.0
pct. col.	41.3	36.0	14.3	27.3
Français ou Anglais et Cris ou Ojibway	37	16	72	125
pct. ligne	29.6	12.8	57.6	100.0
pct. col.	58.7	64.0	85.7	72.7
Total	63	25	84	172
pct. ligne	36.6	14.5	48.8	100.0

Chi deux = 14.4153

 $p < 0.001$

2 degrés de liberté

 $C = 0.2781$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 54 et 32.

Tableau 6-8

Choix de contremaître selon l'éducation scolaire

Scolarité	Choix			Total
	Préfèrent un contre- maître indien	Préfèrent un contre- maître blanc	Sans préférence	
Moins de 3 ans	38	16	23	77
pct. ligne	49.4	20.8	29.9	100.0
pct. col.	59.4	66.7	27.4	44.8
3 à 6 ans	12	4	27	43
pct. ligne	27.9	9.3	62.8	100.0
pct. col.	18.8	16.7	32.1	25.0
7 à 10 ans	10	3	22	35
pct. ligne	28.6	8.6	62.9	100.0
pct. col.	15.6	12.5	26.1	20.3
Plus de 10 ans	4	1	12	17
pct. ligne	23.5	5.9	70.6	100.0
pct. col.	5.3	4.2	14.2	9.9
Total	64	24	84	172
pct. ligne	37.2	14.0	48.8	100.0

Chi deux = 20.7450

1 fréquence ≤ 5

p < 0.001

5 degrés de liberté

C = 0.3280

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 32 et 8.

Certains indices déconcertants laissent toutefois planer l'existence d'une autre dimension qui serait liée au choix de contremaîtres de culture indienne. Pourquoi la préférence pour un contremaître blanc est-elle si élevée dans la première classe du huitième tableau? Se peut-il que certains Indiens mettent en doute l'efficacité d'une telle politique de substitution?

Il semble plutôt que l'introduction de contremaîtres indiens favoriserait le transfert de modèles de comportement purement traditionnels au milieu du travail moderne. Il suffit de se rappeler que des Indiens les plus orientés vers la tradition sont ceux qui font partie des catégories sociales d'Indiens ne pouvant parler que le dialecte natal et qui ne possèdent qu'un bas niveau d'éducation scolaire. Ceux-ci auraient manifestement tendance à exiger du contremaître indien la soumission à des attentes traditionnelles. De plus, il est fort possible que le concept de justice associé au patron et au contremaître soit lié au fait que ceux-ci se conforment à de telles attentes. La structure actuelle du marché du travail ainsi que la bienveillance gouvernementale favorisent effectivement l'adoption de ce système d'interaction.

A further example of the mutually interactive influence of this work/non work pattern... is the attempts which are being made by Indians to alter the conditions of industrial work in the direction of traditional practices, values and life style. Thus at Doré Lake men attempt to treat mining like a casual job, by quitting to do bush or casual work, or to take a holiday, every few months. At the same time they try to form a generalized friendship relations with their White bosses in the hope that they will be hired whenever they want the job again. They also attempt to get advances on wages and take personal loans from the bosses, or the intermediaries who get them the jobs.¹

Similar modification of the industrial work organization are to be found at the fish plant in Matagami where kinship and friendship is used in the competition for jobs. Those with jobs also obtain filleting work for their wives and sisters.²

4. La rémunération

Un autre facteur qui ajoute au phénomène de la satisfaction au travail est la perception que les Indiens se font de leur salaire. L'enquête dévoila que les Indiens sont actuellement satisfaits de la rémunération reçue pour les divers emplois qu'ils occupent.

1 Norman A. Chance, Conflict in Culture: Problems of Developmental Change among the Cree, Canadian Research Center for Anthropology, Saint Paul University, 1968, p.62-63.

2 Ibid., p. 63.

Tableau 6-9

Opinion sur la suffisance des salaires

	Sans réponse	Salaire suffisant	Salaire insuffisant	Total
Fréquence	3	120	55	178
Pourcentage	1.7	67.4	30.9	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 49.

De quelles façons est-il possible d'interpréter cette satisfaction monétaire? On peut trouver à son origine deux explications. La première est que le revenu salarial est considéré suffisamment élevé pour satisfaire aux besoins de consommation. La seconde est que la rémunération est considérée adéquate pour un effort fourni, une fois la comparaison faite avec la rémunération attachée à divers autres emplois.

Dans le premier cas il suffit de remarquer que les besoins de consommation des Indiens ne sont pas du même ordre que ceux des Euro-canadiens et que la satisfaction salariale ne se situe pas au même niveau, puisque le phénomène de consommation de masse est encore inexistant chez les Indiens du diocèse de Moosonee. D'ailleurs, le revenu salarial

n'est pas la source majeure de revenu parmi les Indiens. Il est inférieur au revenu reçu des différents plans de pension, d'allocations familiales et d'assistance sociale¹. A caractère récent, saisonnier et instable, le marché du travail moderne est perçu comme une source irrégulière et complémentaire de revenu.

Dans le second cas les Indiens ne semblent pas tirer de comparaison entre leur salaire et celui d'un travailleur urbain. Il serait normal de s'attendre que plus une personne surestime le salaire moyen d'un autre travailleur, plus son mécontentement devrait être grand. Il n'en est pourtant pas ainsi. Le tableau dix démontre que les Indiens, tout en n'étant pas ignorant du salaire moyen offert au travailleur urbain, ne font pas de comparaison entre leur salaire et celui offert ailleurs. Cette constatation suggère d'abord que l'Indien crée une distinction mentale entre les conditions de travail de son propre milieu et celles du milieu industrialisé. Ensuite, que la notion de salaire est encore perçue sous l'optique de sa culture traditionnelle.

¹ Zenon Sametz, Big Trout Lake, Report IG-3, Economic and Social Research Division, Department of Citizenship and Immigration, 1964, p. 64.

Chance avait ainsi raison lorsqu'il écrivait:

"One of the ways of being different for an Indian is to work for wages instead of doing the traditional activities of fishing, hunting and trapping."¹

¹ Norman A. Chance, Developmental Change among the Cree Indians of Quebec, Department of Regional Economic Expansion, 1970, p.A-10.

Tableau 6-10

Opinion sur la suffisance des salaires selon
l'estimation du salaire moyen hebdomadaire
d'un travailleur urbain

Estimation	Opinion		
	Salaire suffisant	Salaire insuffisant	Total
Moins de \$75.00	11	0	11
pct. ligne	100.0	0.0	100.0
pct. col.	10.1	0.0	7.2
\$75.00 à \$125.00	55	22	77
pct. ligne	71.4	28.6	100.0
pct. col.	50.5	50.0	50.3
Plus de \$125.00	20	10	30
pct. ligne	66.7	33.3	100.0
pct. col.	18.3	22.7	19.6
Inconnu	23	12	35
pct. ligne	65.7	34.3	100.0
pct. col.	21.1	27.3	19.6
Total	109	44	153
pct. ligne	71.2	28.8	100.0

Chi deux = 0.8802

1 fréquence < 5

p < 0.70

2 degrés de liberté

C = 0.0756

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 48 et 29.

Par contre, la satisfaction salariale ne se manifeste pas partout avec la même ampleur. L'enquête démontra qu'elle s'amoindrit dans les villages les plus accessibles, tandis qu'elle augmente à mesure que l'isolement se fait sentir. Ainsi il sera possible de s'attendre à une plus grande préoccupation pour le taux du revenu salarial à mesure que l'Indien s'intégrera à l'économie moderne et que la substitution des activités de chasse et du piégeage par des emplois salariés sera culturellement reconnue.

Tableau 6-11

Opinion sur la suffisance des salaires selon
le mode prédominant de communication

Mode de communication	Opinion		
	Salaire suffisant	Salaire insuffisant	Total
Voie ferrée	44	25	69
pct. ligne	63.8	36.2	100.0
pct. col.	36.7	45.5	39.4
Voie de l'air	69	21	90
pct. ligne	76.7	23.3	100.0
pct. col.	57.5	38.2	51.4
Route	7	9	16
pct. ligne	43.8	56.3	100.0
pct. col.	5.8	16.4	9.1
Total	120	55	175
pct. ligne	68.6	31.4	100.0

Chi deux = 8.1332

$p < 0.02$

2 degrés de liberté

$C = 0.2107$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 49 et 10.

5. Discrimination

L'étude nationale conduite auprès des Indiens canadiens, sous la direction de H.B. Hawthorn¹, démontrait définitivement l'existence de pratiques discriminatoires tant au niveau public, fédéral et provincial, que privé. Elles se manifestaient dans le domaine du bien-être d'une part, et dans le domaine de l'emploi et de l'intégration sociale d'autre part.

En résumé, de nombreux Indiens même lorsqu'ils ont les connaissances, la motivation et les habitudes de travail voulues, se voient bannis des emplois salariés, parce qu'ils sont considérés comme inacceptables dans les centres accessibles où ils auraient pu obtenir un emploi.²

Les problèmes de discrimination, particulièrement ceux liés au milieu du travail, ne sont pas un phénomène qui se rencontre uniquement dans les grands et moins grands centres urbains. Les Indiens du diocèse de Moosonee sont aussi victimes de pratiques discriminatoires et d'attitudes favorables à la création de préjugés et de stéréotypes. Ainsi Honigmann écrivait en 1944:

1 H.B. Hawthorn, Etude des Indiens Contemporains du Canada, 2 parties - Imprimerie de la Reine, 1968, p.54-55, 241-243, 252, 283, 375-386.

2 Ibid., p. 55.

Attawapiscat employers tend to justify their wage scales by pointing out that local prices have fallen as much as 50% in the past 10 years. They maintain that the Indian works slowly loiters long, and must be constantly supervised.¹

Dans son étude des Indiens cris de la province de Québec, Chance remarquait la présence de discrimination dans la distribution du travail.

There are also certain disadvantages of which the Indian is keenly aware. I have mentioned the discrimination against the Indian in the matter of assigning "bad bush". This has the effect of reducing the potential take-home pay by 50%, as well as making for much harder and tedious work which is hard on equipment. This in itself is almost enough to discourage anyone.²

Il est impossible de préciser si les pratiques discriminatoires mentionnées par Chance et Honigmann sont des cas typiques et représentatifs de l'état des relations sociales inter-culturelles ou simplement des cas isolés. Remarquons qu'il fut préconisé au début de ce chapitre que les Indiens étaient satisfaits de leur expérience au travail et que seulement un petit nombre d'entre eux étaient d'avis que leurs patrons avaient été injustes à leur égard. Il ne s'agit aucunement de se rétracter et d'affirmer que les Indiens du diocèse de Moosonee sont victimes de pratiques discriminatoires généralisées. Il ne reste plus alors que d'interpréter les cas de Chance et de Honigmann comme des

1 Honigmann, op. cit., 1949, p.25.

2 Chance, op. cit., 1970, p.B-35.

situations irrégulières, éphémères et isolées. Il est cependant possible à la discrimination d'exister sans pour autant être visible aux yeux des Indiens. Elle peut se trouver dans des préjugés, des attitudes paternalistes, des stéréotypes et des attitudes ethnocentriques. Elle peut être subtile et voilée, si bien qu'elle n'est pas perçue ou interprétée comme telle par les Indiens.

Que l'une ou l'autre des deux hypothèses soit plus véridique, il en demeure que les Indiens sont confiants de pouvoir obtenir un emploi aussi bon et même supérieur aux Euro-canadiens.

Tableau 6-12

Opinion sur le type d'emploi qu'un Indien
se méritera lorsque en compétition avec un Euro-canadien

	Sans réponse	Un emploi supérieur	Un emploi équivalent	Un emploi inférieur	Total
Fréquence	7	30	105	36	178
Pour- centage	3.9	16.9	59.0	20.2	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 46.

Afin de comprendre ce dernier tableau, il s'agit de ne pas l'interpréter à la lumière de valeurs, d'attitudes et de modèles de comportement caractéristiques aux sociétés modernes. Nous avons vu que les concepts de travail et d'emploi possèdent une signification particulière dans la culture indienne. Il ne faut surtout pas croire qu'un emploi supérieur consiste en un travail de bureau ou en un emploi nécessitant des connaissances administratives et technologiques avancées, et où les Indiens sont exclus, faute de qualifications, de motivations et de conflits culturels¹.

Un emploi supérieur est un emploi qui sait utiliser les habiletés traditionnelles des Indiens et qui sait satisfaire aux demandes de leur culture. La structure actuelle du marché du travail se prête assez facilement à de telles exigences puisque la majorité des emplois sont la contrepartie des travaux traditionnellement accomplis.

Par contre, l'opinion de l'Indien change radicalement lorsqu'il vient à savoir qui obtiendra le premier un emploi, un Euro-canadien ou un Indien.

¹ Chance, op. cit., 1970, p.A-13.

Tableau 6-13

Qui se méritera le premier un emploi,
un Indien ou un Euro-canadien

	Sans réponse	Un Indien	Un Euro- canadien	Sans opinion	Total
Fréquence	13	39	85	41	178
Pour- centage	7.3	21.9	47.8	23.0	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 47.

La majorité des Indiens sont d'avis que les Euro-canadiens bénéficient de certains avantages auprès des employeurs. Ils justifient cette situation de maintes façons. Les interprétations les plus communes sont que les Euro-canadiens possèdent les qualifications nécessaires pour remplir un poste (fréquence: 51) ou encore que les Indiens manquent d'expérience, d'éducation et d'entraînement (fréquence: 15). Peu d'entre eux croient que cette situation est due à des pratiques discriminatoires (fréquence: 12).

A la lumière de ces explications, il est possible de déduire qu'il existe un nombre supérieur d'emplois aux positions que peuvent occuper les Euro-canadiens. Ceci permet alors aux Indiens d'obtenir un emploi mais après les Euro-canadiens. Les Indiens bénéficient au surplus de

l'aspect saisonnier et instable du marché du travail qui n'attire encore que peu d'Euro-canadiens.

L'isolement est peut-être le facteur le plus important qui saurait expliquer l'absence relative de discrimination manifeste. Actuellement les Indiens sont démographiquement plus nombreux que les Euro-canadiens. Selon les statistiques fournies par le diocèse de Moosonee, le nombre d'Euro-canadiens ne dépasserait pas 40.4% de la population totale de n'importe quel village visité. Ceci leur donne certains avantages indéniables sur leurs confrères indiens résidant plus au sud. Ces derniers ne sont guère favorisés par la situation démographique, la structure du marché du travail ou l'attitude des Euro-canadiens.

Tableau 6-14

Nombre d'Indiens et d'Euro-canadiens
dans les villages visités

Village	Mode de communi- cation*	Indiens	Euro- canadiens	Pour- centage d'Euro- cana- diens	Total
Central Patricia	route	480	325	40.4	805
Moose Factory	voie fermée	1430	375	20.8	1805
Fort George	avion	1120	175	13.5	1295
Fort Albany	avion	600	40	6.3	640
Big Trout Lake	avion	703	30	4.1	733
Attawapiscat	avion	400	12	2.9	412
Lansdowne House	avion	280	8	2.8	288

Source: Statistiques démographiques fournies par le
diocèse de Moosonee.

* Information ajouté par l'auteur

CONCLUSIONS

A la lumière des informations fournies dans cette thèse, sommes-nous en mesure de croire en la possibilité d'une intégration économique des Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee? Quel est leur avenir économique? Pouvons-nous espérer qu'un projet de la dimension de celui du développement électrique de la baie de James aura pour effet une intégration économique partielle, mais tout au moins généralisée, des Indiens de la baie de James?

Il est très difficile de soutenir une position optimiste face à de telles questions. Remarquons que nous avons établi que les exigences et la nature de l'économie traditionnelle des Indiens sont radicalement différentes de celles qui se rencontrent dans le milieu du travail moderne¹. De plus, les Indiens n'ont pas choisi volontairement l'option de l'intégration économique à la société euro-canadienne. Ils y furent poussés en quelque sorte par des événements et des circonstances qui les dépassaient, tels que l'épuisement des ressources des territoires de trappe², la baisse du prix des fourrures³, la réglementation gouvernementale des prises par l'introduction de

1 Chapitre I, pp. 21-34.

2 Chapitre II, pp. 35-36.

3 Chapitre II, p.37 - Tableau 2-3.

quotas¹, l'augmentation démographique rendue possible par une meilleure alimentation et les soins médicaux², la création de villages permanents³ et enfin, l'éducation obligatoire de tous les enfants d'âge scolaire⁴. Tous ces événements eurent le double effet de diminuer le revenu que les Indiens obtenaient par la pratique de leurs activités économiques traditionnelles et de les obliger à dépendre progressivement sur l'aide gouvernementale et sur les sources d'emplois modernes.

Un facteur important qui milite contre l'intégration économique des Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee est l'état de l'économie de cette région. Les Indiens vivent dans une région économiquement sous-développée⁵. Les emplois qu'ils se voient offerts sont pour la plupart des emplois de services à caractère temporaire ou saisonnier⁶. A cela s'ajoute le caractère récent du travail moderne qui ne fit son entrée définitive qu'après l'année 1955⁷. Dans de telles circonstances, il n'est pas

1 Chapitre II, pp.40-41.

2 Chapitre II, pp.37-39

3 Chapitre II, p. 40.

4 Chapitre II, p. 40.

5 Chapitre IV, pp.63-68.

6 Chapitre IV, pp.70, 71-Tableau 4-1, 75-76.

7 Chapitre IV, p. 86-Tableau 4-6.

surprenant de s'apercevoir que les Indiens possèdent peu d'expérience au travail¹ et qu'ils manquent de qualifications². Si l'on ajoute à cela le caractère insuffisant du niveau d'éducation des Indiens³, il en résulte que la position des Indiens dans l'économie moderne est essentiellement marginale. A supposer que de nombreux emplois stables s'offriraient immédiatement, il est fort douteux que les Indiens pourraient les remplir à la satisfaction de leurs employeurs. D'ailleurs, ce type d'emplois aurait pour effet d'attirer un nombre correspondant d'Euro-canadiens⁴. L'Indien se trouverait alors encore relégué à des emplois de nature marginale. Il est à supposer que plusieurs Indiens pourraient vraisemblablement faire la transition et assumer ces postes, mais ceux-ci constitueraient une catégorie minoritaire.

D'autres facteurs de nature socio-culturelle semblent militer contre une intégration économique immédiate. Certains éléments socio-culturels liés aux activités économiques traditionnelles influencent la conception que se font les Indiens du travail moderne. L'enquête révéla

1 Chapitre IV, pp.83-85.

2 Chapitre IV, p. 92 - Tableau 4-8.

3 Chapitre III, p. 52 - Tableau 3-2.

4 Chapitre VI, pp.159-160.

que les Indiens sont socialisés aux exigences de leur propre économie et non à celle de l'économie industrielle¹. De plus, leurs habitudes de travail sont encore déterminées par le cycle des activités traditionnelles². Leur notion du travail en groupe est conçue comme une forme de récréation et de ce fait diffère de la notion de travail en groupe qui se rencontre communément dans les milieux du travail moderne³. Leur conception des biens matériels⁴ et leur souci de partage⁵ vont à l'encontre du double phénomène de l'accumulation des biens et de la consommation de masse.

S'il est impossible de conclure à des perspectives optimistes pour l'avenir immédiat, il en est tout autrement pour les perspectives à long terme. Plusieurs indices laissent espérer une participation économique accrue de la part des Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee. L'enquête révéla qu'ils délaissent graduellement la poursuite des activités économiques traditionnelles, particulièrement ceux qui font partie de la catégorie des Indiens jeunes où le transfert des connaissances nécessaires à de

1 Chapitre V, pp.99-100.

2 Chapitre V, pp.101-102.

3 Chapitre V, pp.102-104.

4 Chapitre V, pp.117-120.

5 Chapitre V, pp.124-126, 130-131.

telles activités se fait de plus en plus difficilement¹, que plusieurs occupent déjà des emplois permanents²; que la majorité font un effort conscient pour acquérir les qualifications occupationnelles exigées³. De plus, bien qu'inadéquat, le niveau d'éducation des Indiens va en s'améliorant particulièrement lorsque l'on passe de la catégorie des Indiens âgés à la catégorie des Indiens jeunes, ces derniers possédant au moins un niveau d'éducation secondaire⁴. Si cette tendance se poursuit, les Indiens actuellement d'âge scolaire se joindront au rang des Indiens instruits.

La satisfaction qu'expérimentent la totalité des Indiens dans l'accomplissement de leurs emplois est aussi un indice qui permet de prédire une participation accrue à l'économie moderne de la part de ceux-ci⁵. Grâce surtout au gouvernement fédéral, les Indiens sont embauchés en grande partie pour des emplois à caractère moderne qui utilisent leurs habiletés traditionnelles⁶. De plus, ils

1 Chapitre II, p. 41.
Chapitre III, pp.42-46.

2 Chapitre IV, p.75.

3 Chapitre VI, p.141.

4 Chapitre III, p.53.

5 Chapitre VI, p.134 - Tableau 6-1.

6 Chapitre IV, pp.80-82.
Chapitre VI, pp.135-139. 158.

perçoivent leurs employeurs comme étant justes à leur égard¹. Ils acceptent bien d'être supervisés² et ils considèrent qu'ils sont suffisamment rémunérés³.

La plus grande transformation se situe cependant au niveau des attitudes. La majorité des Indiens veulent s'intégrer au système économique moderne et ils désirent assumer des emplois stables et permanents⁴. Deux dangers pourraient néanmoins contrecarrer toute chance d'intégration finale: le premier est l'écart croissant qui pourrait se produire là où le changement social et économique de la société euro-canadienne dépasserait la rapidité d'adaptation des Indiens; le second danger se réaliserait si la société euro-canadienne imposait un rythme d'intégration auquel les Indiens ne pourraient s'accommoder.

1 Chapitre VI, p.139-Tableau 6-3.

2 Chapitre VI, pp.140-Tableau 6-4, 141-Tableau 6-5.

3 Chapitre VI, p.149-Tableau 6-9.

4 Chapitre V, pp.104-111, 106-Tableau 5-2, 107-Tableau 5-3, 109-Tableau 5-4, 110-Tableau 5-5.

BIBLIOGRAPHIE

Annuaire du Québec, 1966-1967, L'imprimeur de la Reine, 1967, 884 pages.

Rapport sur l'état des ressources naturelles, industrielles et humaines, sur le transport, le commerce, les communications, le tourisme, l'éducation, le revenu, etc.

Blau, Peter M., Marshall W. Meyer, Bureaucracy in Modern Society, Random House, 1971, 173 pages.

Etude des concepts idéaux de la bureaucratie et de leur application.

Buckley, Helen, Trapping and Fishing in the Economy of Northern Saskatchewan, Report no.3, Economic and Social Survey of Northern Saskatchewan, Research Division, Centre for Community Studies, University of Saskatchewan, 1962, 189 pages.

Le contenu de ce livre ne s'applique pas directement à la région de l'enquête. Cependant, l'état du trappage et de la pêche présentant les mêmes caractéristiques au nord de l'Ontario qu'au nord du Saskatchewan, ce livre fournit ainsi des renseignements valables. Les solutions qu'il propose sont d'intérêt pour l'économie des Indiens du nord de l'Ontario et du Québec.

Caplow, Theodore, The Sociology of Work, McGraw-Hill Book Company, 1954. 322 pages.

Livre général de la sociologie du travail. Les chapitres traitant de la division des tâches, de la mobilité et de la famille sont particulièrement intéressants. Une riche bibliographie figure à la fin du volume.

Chance, Norman A., Conflict in Culture: Problems of Developmental Change among the Cree, Canadian Research Center for Anthropology, Saint Paul University, 1968, 194 pages.

Cette recherche fournit non seulement un cadre logique d'analyse basé sur la technologie et l'environnement, le système social et le système culturel mais elle fournit aussi un modèle d'écologie humaine. L'auteur décrit la vie traditionnelle de l'Indien cris, la structure des communautés cris et l'effet de la géographie sur leur style de vie.

-----, Developmental Change among the Cree Indians of Quebec, Department of Regional Economic Expansion, Ottawa, 1970, 285 pages.

L'auteur tâche de mesurer le degré de modernisation des Cris de la région de Waswanipi-Mistassini et l'effet que cela comporte sur leur culture et sur leur structure occupationnelle.

Design for Development: Northwestern Ontario Region, Government of Ontario, Department of Treasury and Economics, 1971, 296 pages.

Etude des possibilités de développement économique.

Dunning, R.W., Social and Economic Change among the Northern Ojibwa, University of Toronto Press, 1959, 217 pages.

Un livre très important qui explique en détail le mode de vie traditionnelle, le système de parenté et les changements structurels qu'a dû subir la société indienne traditionnelle.

Economic Survey of the Northeastern Ontario Region, Ontario Department of Economics and Development, 1966, 222 pages.

Rapport sur l'état des ressources naturelles et industrielles, sur le transport, les communications, le tourisme, l'éducation, le revenu, etc.

Fichter, Joseph H., Sociology, University of Chicago Press, 1966, 427 pages.

Un livre important pour le cadre théorique. Il fournit les notions de base. Les chapitres sur la culture et sur les modèles de comportement furent particulièrement utiles.

Folsom, Joseph Kirk, The Family and Democratic Society, John Wiley and Sons, 1943, 731 pages.

L'auteur analyse tous les aspects de la famille moderne qu'il compare à différents types de famille traditionnelle.

Forde, C. Daryll, Habitat, Economy and Society, Dutton and Co., 1968, 490 pages.

L'auteur analyse la structure économique des peuples à l'ère pré-industrielle et donne des renseignements intéressants sur la combinaison possible entre différentes formes d'activités économiques.

Foster, George M., Traditional Cultures and the Impact of Technological Change, Harper and Row Publishers, 1962, 269 pages.

Ce livre donne un aperçu général du contact entre deux cultures, notamment du dynamisme du changement, des empêchements culturels et des stimulants au changement. Utile au cadre théorique.

Fourastié, Jean, Le grand espoir du xxe siècle, Editions Gallimard, 1963, 364 pages.

L'auteur fait l'analyse du progrès technique, de la production et de la consommation, de l'évolution économique des sociétés industrielles et de la qualité de la vie actuelle.

Friedland, William H., "A Sociological Approach to Modernization". Dans: Modernization by Design: Social Change in the Twentieth Century, Cornell University Press, 1969, 426 pages.

Utile pour le cadre théorique, cet article donne un aperçu intéressant des problèmes que pose la prolifération des rôles dans toute société en état de modernisation.

Friedmann, George, Sept études sur l'homme et la technique, Paris, Gonthier, 1966, 217 pages.

Analyse de l'évolution technologique de l'homme.

Harroy, Jean-Paul, Economie des peuples sans machinisme, Université Libre de Bruxelles, 1970, 219 pages.

L'auteur fournit une typologie très importante des différentes sociétés archaïques et analyse les forces qui révolutionnent leur économie.

Hawthorn, H.B., Etude sur les Indiens Contemporains du Canada, 2 parties, Imprimerie de la Reine, première partie, 1968, 465 pages, deuxième partie, 1969, 234 pages.

Les deux livres que comporte cette étude des besoins économiques, politiques et éducatifs des Indiens canadiens servirent grandement à la thèse de l'auteur. Hawthorn y analyse, par exemple, la possibilité d'intégrer les Indiens sans pour autant les acculturer. Il étudie aussi le degré de développement économique des diverses bandes indiennes, les éléments sociaux-économiques et socio-culturels influant sur le développement économique, le système éducatif auquel doivent se soumettre les Indiens, etc.

-----, C.S. Belshaw, S.M. Jamieson, The Indians of British Columbia: A Study of Contemporary Social Adjustment, University of California Press, 1958, 494 pages.

Traite de l'ajustement qu'ont dû faire les Indiens de la Colombie-Britannique face à l'économie et à la société moderne canadienne. Décrit les valeurs indiennes en conflit avec les valeurs de notre société moderne, le mode de vie traditionnelle, les barrières à l'industrialisation et les motivations des Indiens au travail.

Himes, Joseph S., Wilbert E. Moore, The Study of Sociology, Scott, Foresman and Company, 1968, 490 pages.
Livre de sociologie générale qui décrit assez bien l'économie et la structure familiale dans les sociétés modernes et traditionnelles.

Honigmann, John J., "Incentives to Work in an Indian Community". Dans: Human Organization, 8,4:23-28.
Etude de certaines variables qui pourraient motiver les Indiens au travail.

Jenness, Diamond, The Ojibwa Indians of Parry Island, Their Social and Religious Life, The King's Printer, 1935, 115 pages.
L'auteur fait la description de l'organisation sociale des Ojibwas, de leur vie économique, de leur conception de la nature et du monde supranaturel.

-----, Indians of Canada, The Queen's Printer, 1960, 441 pages.
Histoire générale des Indiens du Canada. L'étude des conditions économiques, des ressources naturelles, des moyens de transport et de l'organisation sociale et politique est importante.

Liebow, Elliot, "Report on a Preliminary Study of Acculturation among the Cree Indians of Winisk, Ontario." Dans: Arctic Institute of North America, 15, 1962, 20 pages.
Effets de la construction d'une base de radar sur le mode de vie et la culture des Indiens.

Marion, J. Levy Jr., Modernization and the Structure of Societies, Princeton University Press, 1966, 809 pages.
L'auteur, se servant de l'approche parsonienne, analyse et explique les différences entre les sociétés modernes et les sociétés non-modernes. Un livre de base pour le cadre théorique.

Parsons, Talcott, Structure and Process in Modern Societies, The Free Press, 1960, 327 pages.
Etude des différentes caractéristiques des sociétés industrielles: leur structure familiale, économique, légale, etc.

Peitchinis, S.G., The Economics of Labour, McGraw-Hill, 1965, 398 pages.
Description des effets de l'industrialisation sur la main-d'oeuvre, du syndicalisme, de la politique fédérale et provinciale sur la main-d'oeuvre, de l'assurance chômage, etc.

Post-Secondary Educational Opportunity for the Ontario Indian Population, The Queen's Printer, 1972, 237 pages.

Ce livre décrit les conflits qui existent entre le système d'éducation canadien et la culture des Indiens. Il offre un court historique de l'éducation scolaire des Indiens du Canada en général et de l'Ontario en particulier.

Rocher, Guy, Introduction à la sociologie générale, Editions HMH, 1968, 553 pages.

Ce livre fournit une description des concepts clefs que l'on retrouvera dans le cadre théorique. L'auteur décrit particulièrement bien ce qui constitue une société technologique et industrielle par opposition à une société archaïque et traditionnelle.

Rogers, Edward S., A Cursory Examination of the Fur Returns from Three Indian Bands of Northern Ontario, Department of Lands and Forests, Research Branch, Ontario, 1966, 61 pages.

L'auteur analyse l'importance de la chasse et du trappage dans l'économie des Indiens de la baie de James et du nord de l'Ontario. Plusieurs tableaux statistiques démontrent l'état de pénurie dans lequel se trouvent les familles vivant de la chasse et du trappage. Des statistiques concernant la bande de Moose Factory, bande visitée par les enquêteurs, confirment les théories de l'auteur sur l'état de l'économie traditionnelle.

Sametz, Zenon W., Big Trout Lake, Report IG-3, Economic and Social Research Division, Department of Citizenship and Immigration, Ottawa, 1964, 138 pages.

En plus de fournir une description compréhensive de la géographie de Big Trout Lake, l'auteur analyse l'effet de la migration sur la population, le degré d'acculturation, les sources d'emplois et de revenus, de même que les différentes occupations auxquelles s'adonnent les Indiens.

Shannon, Lyle, Underdeveloped Areas, Harper and Row, 1957, 482 pages.

On y trouve une analyse des caractéristiques des pays en voie de développement et des problèmes que posent leur industrialisation.

Smelser, Neil J., The Sociology of Economic Life, Prentice-Hall, 1963, 117 pages.

L'auteur analyse tous les aspects de la vie économique. Le chapitre traitant de la différenciation structurelle et de la prolifération des rôles est particulièrement important.

Winch, Robert F., The Modern Family, Holt, Rinehart and Winston, 1971, 635 pages.

L'auteur fournit une approche structuro-fonctionnelle à l'étude de la famille moderne.

Woods, H.D., Sylvia Ostry, Labour Policy and Labour Economics in Canada, Macmillan, 1962, 505 pages.

Description des effets de l'industrialisation sur la main-d'oeuvre, du syndicalisme, de la politique fédérale et provinciale sur la main-d'oeuvre, de l'assurance chômage, etc.

APPENDICE I

LE QUESTIONNAIRE

University of Ottawa
Department of Sociology

Sociological Study of the James Bay Region
Project no. 36

THE INDIAN'S BEHAVIOR AND ATTITUDES IN THE SPHERE
OF MODERN WORK

Research director: Prof. A. Schwarz
Research assistant: G. Gauthier

1. Place of enquiry:

 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

2. Where were you born?

 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

3. How old are you?

0

-between 16 and 20 years old..... 1

-21-25 years..... 2

-26-35 years..... 3

-36-45 years..... 4

-46-55 years..... 5

-more than 55 years old..... 6

4. Are you married?

0

-I am not married..... 1

-I am married but have no children..... 2

-I am married and have one or two children..... 3

-I am married and have more than two children..... 4

-I am separated..... 5

-I am divorced..... 6

-I am a widower..... 7

5. Are you living?

	0
-alone.....	1
-in the same house with your parents.....	2
-in the same house with your wife and children but not with your parents.....	3
-in the same house with your wife and children and your parents.....	4
-in the same house with relatives other than your parents.....	5
-in the same house with people who are not relatives.....	6

6. What is your religion?

	0
-I have no religion.....	1
-I am a Catholic.....	2
-I am a Protestant (Anglican).....	3
-I am of other religion.....	4

7. Do you know how to read and write?

	0
-I do not know how to read and write.....	1
-I know how to read only.....	2
-I know how to read and write.....	3

8. How many years did you spend in school?

- | | |
|------------------------------|---|
| | 0 |
| -I never went to school..... | 1 |
| -1 or 2..... | 2 |
| -3 or 4..... | 3 |
| -5 or 6..... | 4 |
| -7 or 8..... | 5 |
| -9 or 10..... | 6 |
| -more than 10..... | 7 |

9. Presently, are you living on the reserve or outside the reserve?

- | | |
|---------------------------|---|
| | 0 |
| -outside the reserve..... | 1 |
| -inside the reserve..... | 2 |

10. (Should respondent be living on the reserve, interviewer should inscribe the name of the reserve.)

Name of the reserve _____

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

11. Do you belong to any particular band?

- | | |
|---------------------------------|---|
| | 0 |
| -I belong to a band..... | 1 |
| -I do not belong to a band..... | 2 |

12. (Should respondent belong to a band, interviewer should inscribe the name of the band.)

What is the name of your band?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

13. Are you presently holding a job?

0

-yes..... 1

-no..... 2

14. (If respondent answers to box 1 of question 13)

Can you tell me what kind of job you have?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

15. Are you presently working or have you ever worked for a White man's Company for more than three months at a time?

0

-yes..... 1

-no..... 2

16. (If respondent answers to box 1 of question 15)

Can you enumerate the jobs you held in a White man's Company starting with the most recent?

Job	Company	When (year)	For how long	Reason for leaving
-----	---------	----------------	-----------------	-----------------------

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

e) _____

f) _____

N.B. It is up to the interviewer to ask the respondent the type of job he had before (a), and then before (b), etc...

17. Did you move here to work or were you raised here?

0

-I was raised here..... 1

-I moved here to work..... 2

-I moved here for other reasons (explain)..... 3

18. Was your father ever employed in a White man's company?

0

-yes..... 1

-no..... 2

(If yes, ask the following questions)

Can you describe the job that your father liked best?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

How long did he work?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

19. Are there any other members of your family who are working or who have worked in a White man's Company?

0

-no..... 1

-yes..... 2

20. If yes, how many of these are brothers, grand-fathers, uncles, and brothers-in-law?

Number

-brothers.....
-grand-fathers.....
-uncles.....
-brothers-in-law.....

21. Do you still hunt, fish and trap?

0

-I do a lot of fishing, hunting and trapping..... 1
-I do a little..... 2
-I do not do any..... 3

22. Have you ever had special training to do a job?

0

-no..... 1
-yes..... 2

23. If yes, for what type of job were you trained?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

24. Who gave you this special training?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

25. What type of job do you like the most?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

26. What job do you dislike the most?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

27. What do you think is best for an Indian?

0

-make a good salary but work far from his village. 1

-stay in his village but earn less money..... 2

28. What do you like best?

A.

0

-work outdoors..... 1

-work indoors..... 2

B.

0

-work alone..... 1

-work with others..... 2

C.

0

-work in the village..... 1

-work outside the village..... 2

D.

0

-part-time work..... 1

-full-time work..... 2

29. How much money do you think an average worker in Ottawa or Toronto earns per week?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

30. How many months of work do you think is necessary to earn enough money to live the whole year?

0

-0 to 3 months..... 1

-4 to 6 months..... 2

-7 to 9 months..... 3

-10 to 12 months..... 4

31. What do you think is best?

0

-a job with a great deal of responsibilities but not well paid..... 1

-a well paid job but with few responsibilities.... 2

32. Whom do you prefer?

0

-an Indian boss..... 1

-a White boss..... 2

-no preference..... 3

33. Where is it best to work?

- 0
- in a company here..... 1
- for a company in the South..... 2
- on hunting, fishing and trapping grounds..... 3

34. If you had a lot of money what would you do?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

35. If you had the choice, where would you like to live?

- 0
- I would stay here in (name of village)..... 1
- in the South, but not in a big city..... 2
- in the South, in a big city..... 3

36. Do (Did) you like your work in a White man's Company?

- 0
- I like(ed) my work a great deal..... 1
- I like(ed) my work a little..... 2
- I do (did) not like my work at all..... 3

37. What do (did) you dislike the most of your work?
(Take 2 of the following choices)

	0
-the working hours are (were) too long.....	1
-the boss's or Foreman's supervision.....	2
-too much work to do.....	3
-the pay is (was) too small.....	4
-the work is (was) not interesting.....	5
-the other workers.....	6
-others.....	7

38. If you had the choice of the following situations,
which would you choose?

A.	0
-earn a good salary for a job that is not well thought of by other people.....	1
-earn less money for a job that is well thought of (prestigious) by other people.....	2
B.	0
-earn a good salary but have a hard job.....	1
-earn less but have an easy job.....	2
C.	0
-have a hard job but one that you are certain of keeping.....	1
-have an easy job but one that you may lose.....	2

D.

0

-have an easy job but work for a bad boss..... 1

-have a hard job but work for a good boss..... 2

E.

0

-have a job that you are certain of keeping but
work for a bad boss..... 1

-have a job that you may lose but work for a good
boss..... 2

F.

0

-earn a good salary but work for a bad boss..... 1

-earn less but work for a good boss..... 2

G.

0

-have a job that is not well thought of
(prestigious) by other people but that you are
certain of keeping..... 1

-have a job well thought of (prestigious) by other
people but that you may lose..... 2

H.

0

-earn a good salary but have a job that you may
lose..... 1

-earn less but have a job that you are certain
of keeping..... 2

I.

0

-have a hard job but one that is well thought of
(prestigious) by other people..... 1

-have an easy job but one that is not well thought
of (prestigious) by other people..... 2

J.

0

-have a job well thought of (prestigious) by other
people but work for a bad boss..... 1

-have a job not well thought of (prestigious) by
other people but work for a good boss..... 2

39. Do (did) you tell anybody what wages you are (were)
earning while working in a White man's company?

0

-no..... 1

-yes..... 2

40. If you do (did) tell, to whom do (did) you reveal
your wages?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

41. What disturbs (ed) you the most when you are (were)
working in a White man's company?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

42. What pleases (ed) you the most when you are (were) working in a White man's company?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

43. When you are in need of money who do you ask first?

0

-to my wife..... 1

-to my children..... 2

-to my parents..... 3

-to my relatives..... 4

-to the missionaries..... 5

-to the Hudson Bay Company..... 6

-to the government agency..... 7

-to others (such as)..... 8

44. When you need credit who do you see first?

0

-my parents..... 1

-my relatives..... 2

-the missionaries..... 3

-the Hudson Bay Company..... 4

-the government agency..... 5

-others (such as)..... 6

45. What is (was) your reaction when a boss supervises(ed) your work?

0

-I find (found) it good, it shows (ed) that he is (was) interested in me..... 1

-I don't (didn't) care, I find (found) it to be normal..... 2

-I do (did) not like it, I can (could) do my job without any supervision..... 3

-I hate (ed) being watched by the boss..... 4

46. Paul, the Indian man, and Jim, the White man, can both do a job equally well. Do you think that Paul, the Indian man, can find a better job, as good a job, or a worst job than Jim, the White man?

0

-better job..... 1

-as good a job..... 2

-worst job..... 3

47. Who do you think will be hired first?

0

-Paul, the Indian man..... 1

-Jim, the White man..... 2

48. Why do you think that _____ will be hired first?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

49. Do you think that your employer (last employer)
pays (paid) you enough money for your work?

0

-yes..... 1

-no..... 2

50. Is (was) your employer (last employer) always fair
with you?

0

-he is (was) always fair..... 1

-he is (was) fair but not always..... 2

-he is (was) seldom fair..... 3

-he is (was) never fair..... 4

51. Should the government help the Indians?

0

-yes..... 1

-no..... 2

52. Why should the government (help or not help) the
Indians?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

53. (If interviewer answered in box 1 of question 51)

In which way should the Government help the Indians?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

54. Can you speak?

0

-only Cree or Ojibway..... 1

-both Cree or Ojibway and English (French)..... 2

TO INTERVIEWER:

Ask respondent if he knows of any other persons who may have worked at jobs in which we are interested.

	Name	Residence
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		

APPENDICE 2

TABLEAUX SUPPLEMENTAIRES AU CHAPITRE III

Tableau I

Degré de participation des Indiens aux activités économiques traditionnelles selon les lieux d'enquête

Lieux d'enquête	Degré de participation			
	A plein temps	A temps partiel	Nulle	Total
Moose Factory	6	40	23	69
pct. ligne	8.7	58.0	33.3	100.0
pct. col.	23.1	40.0	46.9	39.4
Fort George	4	27	6	37
pct. ligne	10.8	73.0	16.2	100.0
pct. col.	15.4	27.0	12.2	21.1
Fort Albany	0	5	0	5
pct. ligne	0.0	100.0	0.0	100.0
pct. col.	0.0	5.0	0.0	2.9
Big Trout Lake	10	9	10	29
pct. ligne	34.5	31.0	34.5	100.0
pct. col.	38.5	9.0	20.4	16.6
Lansdowne House	3	16	0	19
pct. ligne	15.8	84.2	0.0	100.0
pct. col.	11.5	16.0	0.0	10.9
Central Patricia	3	3	10	16
pct. ligne	18.8	18.8	62.5	100.0
pct. col.	11.5	3.0	20.4	9.1
Total	26	100	49	175
pct. ligne	14.9	57.1	28.0	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 21 et 1.

Tableau II

Degré de participation des Indiens aux activités économiques traditionnelles selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Degré de participation			
	A temps plein	A temps partiel	Nulle	Total
Moins de 3 ans	21	37	10	77
pct. ligne	27.3	48.1	24.7	100.0
pct. col.	80.8	37.4	38.9	44.3
3 ans à 6 ans	1	35	8	44
pct. ligne	2.3	79.5	18.2	100.0
pct. col.	3.8	35.4	16.3	25.3
7 ans à 10 ans	2	19	15	36
pct. ligne	5.6	52.8	41.7	100.0
pct. col.	7.7	19.2	30.6	20.7
Plus de 10 ans	2	8	7	17
pct. ligne	11.8	47.1	41.2	100.0
pct. col.	7.7	8.1	14.3	9.8
Total	26	99	49	174
pct. ligne	14.9	56.9	28.2	100.0

Chi deux = 24.9418

1 fréquence < 5

p < 0.001

5 degrés de liberté

C = 0.3541

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 21 et 8.

APPENDICE 3

TABLEAUX SUPPLEMENTAIRES AU CHAPITRE IV

Tableau I

Indiens actuellement employés selon les lieux d'enquête

Lieux d'enquête	Actuellement employés		
	Oui	Non	Total
Moose Factory	39	31	70
pct. ligne	55.7	44.3	100.0
pct. col.	43.8	35.6	39.8
Fort George	20	17	37
pct. ligne	54.1	45.9	100.0
pct. col.	22.5	19.5	21.0
Fort Albany	3	2	5
pct. ligne	60.0	40.0	100.0
pct. col.	3.4	2.3	2.8
Big Trout Lake	11	18	29
pct. ligne	37.9	62.1	100.0
pct. col.	12.4	20.7	16.5
Lansdowne House	7	12	19
pct. ligne	36.8	63.2	100.0
pct. col.	7.9	13.8	10.8
Central Patricia	9	7	16
pct. ligne	56.3	43.8	100.0
pct. col.	10.1	8.0	9.1
Total	89	87	176
pct. ligne	50.6	49.4	100.0

Chi deux=4.4108

2 fréquences < 5

p < 0.50

4 degrés de liberté

C= 0.1564

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 13 et 1.

Tableau II

Indiens actuellement employés selon les catégories d'âge

Catégories d'âge	Actuellement employés		
	Oui	Non	Total
16 ans à 25 ans	20	23	43
pct. ligne	46.5	53.5	100.0
pct. col.	22.5	26.4	24.4
26 ans à 45 ans	45	32	77
pct. ligne	58.4	41.6	100.0
pct. col.	50.6	36.8	43.8
Plus de 45 ans	24	32	56
pct. ligne	42.9	57.1	100.0
pct. col.	27.0	36.8	31.8
Total	89	87	176
pct. ligne	50.6	49.4	100.0

Chi deux = 3.5246

p < 0.20

2 degrés de liberté

C = 0.1401

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 13 et 3.

Tableau III

Indiens actuellement employés selon le niveau d'alphabétisme

Niveau d'alphabétisme	Actuellement employés		
	Oui	Non	Total
Analphabète	17	32	49
pct. ligne	34.7	65.3	100.0
pct. col.	19.3	36.8	28.0
Lire seulement	6	6	12
pct. ligne	50.0	50.0	100.0
pct. col.	6.8	6.9	6.9
Lire et écrire	65	49	114
pct. ligne	57.0	44.0	100.0
pct. col.	73.9	56.3	65.1
Total	88	87	175
pct. ligne	50.3	49.7	100.0

Chi deux = 6.8320

p < 0.05

2 degrés de liberté

C = 0.1938

Source: questionnaire (appendice 1), questions 13 et 7.

Tableau IV

Niveau de scolarité selon que l'Indien est
actuellement employé

Actuellement employé	Niveau de scolarité				
	Moins de 2 ans	3 ans à 6 ans	7 ans à 10 ans	Plus de 10 ans	Total
Oui	31	25	23	9	88
pct. ligne	35.2	28.4	26.1	10.2	100.0
pct. col.	40.3	55.6	62.2	56.3	50.3
Non	46	20	14	7	87
pct. ligne	52.9	23.0	16.1	8.0	100.0
pct. col.	59.7	44.4	37.8	43.8	49.7
Total	77	45	37	16	175
pct. ligne	44.0	25.7	21.1	9.1	100.0

Chi deux = 6.3589

$p < 0.10$

3 degrés de liberté

C = 0.1873

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 8 et 13.

Tableau V

Durée moyenne des emplois selon que l'Indien
est actuellement employé

Actuellement employé	Durée moyenne des emplois					Total
	Moins de 7 mois	7 mois à 12 mois	1 an à 3 ans	4 ans à 5 ans	Plus de 5 ans	
Oui	24	10	19	17	13	83
pct. ligne	28.9	12.0	22.9	20.5	15.7	100.0
pct. col.	35.3	47.6	46.3	81.0	72.2	49.1
Non	44	11	22	4	5	86
pct. ligne	51.2	12.8	25.6	4.7	5.8	100.0
pct. col.	64.7	52.4	53.7	19.0	27.8	50.9
Total	68	21	41	21	18	169
pct. ligne	40.2	12.4	24.3	12.4	10.7	100.0

Chi deux = 17.7044

$p < 0.01$

4 degrés de liberté

$C = 0.3079$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 16 et 13.

Tableau VI

Durée totale d'inactivité* selon les catégories d'âge

Catégories d'âge	Durée totale d'inactivité					Total
	Aucune	Moins de 12 mois	1 an à 2 ans	3 ans à 5 ans	Plus de 6 ans	
16 à 25 ans	8	12	18	1	3	42
pct. ligne	19.0	28.6	42.9	2.4	7.1	100.0
pct. col.	42.1	46.2	40.0	6.7	4.5	24.4
26 à 45 ans	7	11	21	12	24	75
pct. ligne	9.3	14.7	28.0	6.9	32.0	100.0
pct. col.	36.8	42.3	46.7	80.0	35.8	43.6
Plus de 45 ans	4	3	6	2	40	55
pct. ligne	7.3	5.5	10.9	3.6	72.7	100.0
pct. col.	21.1	11.5	13.3	13.3	59.7	32.0
Total	19	26	45	15	67	172
pct. ligne	11.0	15.1	26.2	8.7	39.0	100.0

Chi deux = 52.1220

3 fréquences < 5

p < 0.001

5 degrés de liberté

C = 0.4823

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 16 et 3.

* La durée totale d'inactivité se calcule comme suit: le temps que l'Indien passa à des emplois de nature moderne est additionné à l'année où il prit un emploi de nature moderne pour la première fois. Cette durée totale d'activité est ensuite soustraite à l'année de l'enquête pour donner la durée totale d'inactivité.

Tableau VII

Durée totale d'inactivité selon les lieux d'enquête

Lieux d'enquête	Durée totale d'inactivité					Total
	Aucune	Moins de 12 mois	1 an à 2 ans	3 ans à 5 ans	Plus de 5 ans	
Moose Factory	7	9	14	9	30	69
pct. ligne	10.1	13.0	20.3	13.0	43.5	100.0
pct. col.	36.8	34.6	31.1	60.0	44.8	40.1
Fort George	8	5	10	4	7	34
pct. ligne	23.5	14.7	29.4	11.8	20.6	100.0
pct. col.	42.1	19.2	22.2	26.7	10.4	19.8
Fort Albany	2	1	2	0	0	5
pct. ligne	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	100.0
pct. col.	10.5	3.8	4.4	0.0	0.0	2.9
Big Trout Lake	1	5	8	1	14	29
pct. ligne	3.4	17.2	27.6	3.4	48.3	100.0
pct. col.	5.3	19.2	17.8	6.7	20.9	16.9
Lansdowne House	1	4	1	1	12	19
pct. ligne	5.3	21.1	5.3	5.2	63.2	100.0
pct. col.	5.3	15.4	2.2	6.7	17.9	11.0
Central Patricia	0	2	10	0	4	16
pct. ligne	0.0	12.5	62.5	0.0	25.0	100.0
pct. col.	0.0	7.7	22.2	0.0	6.0	9.3
Total	19	26	45	15	67	172
pct. ligne	2.8	15.1	26.2	8.7	39.0	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 16 et 1.

Tableau VIII

Durée totale d'inactivité selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Durée totale d'inactivité					Total
	Aucune	Moins de 12 mois	1 an à 2 ans	3 ans à 5 ans	Plus de 5 ans	
Moins de 3 ans	5	8	12	6	43	74
pct. ligne	6.8	10.8	16.2	8.1	58.1	100.0
pct. col.	27.8	30.8	26.7	40.0	64.2	43.8
3 à 6 ans	8	7	9	4	16	44
pct. ligne	18.2	15.9	20.5	9.1	36.4	100.0
pct. col.	44.4	26.9	20.0	26.7	23.9	25.7
7 à 10 ans	4	6	17	4	5	36
pct. ligne	11.1	16.7	47.2	11.1	13.9	100.0
pct. col.	22.2	23.1	37.8	26.7	7.5	21.1
Plus de 10 ans	1	5	7	1	3	17
pct. ligne	5.9	29.4	41.2	5.9	17.6	100.0
pct. col.	5.6	19.2	15.6	6.7	4.5	9.9
Total	18	26	45	15	67	171
pct. ligne	10.5	15.2	26.3	8.7	39.2	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 16 et 8.

Tableau IX

Durée totale d'inactivité selon le niveau d'alphabétisme

Niveau d'alphabétisme	Durée totale d'inactivité					Total
	Aucune	Moins de 12 mois	1 an à 2 ans	3 ans à 5 ans	Plus de 5 ans	
Analphabète	1	6	8	2	31	48
pct. ligne	20.1	12.5	16.7	4.2	64.6	100.0
pct. col.	5.6	23.1	17.8	13.3	46.3	28.1
Lire seulement	1	0	2	0	8	11
pct. ligne	9.1	0.0	18.2	0.0	72.7	100.0
pct. col.	5.6	0.0	4.4	0.0	11.9	6.4
Lire et écrire	16	20	35	13	28	112
pct. ligne	14.3	17.9	31.3	11.6	25.0	100.0
pct. col.	88.9	76.9	77.8	86.7	41.8	65.5
Total	18	26	45	15	67	171
pct. ligne	10.5	15.2	26.3	8.8	39.1	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 16 et 9.

Tableau X

Durée totale d'inactivité selon l'année d'entrée
dans la vie professionnelle

Année d'entrée	Durée totale d'inactivité					Total
	Aucune	Moins de 12 mois	1 an à 2 ans	3 ans à 5 ans	Plus de 5 ans	
Avant 1931	0	0	1	0	12	13
pct. ligne	0.0	0.0	7.7	0.0	92.3	100.0
pct. col.	0.0	0.0	2.2	0.0	18.8	7.8
1931-1940	1	1	2	2	14	20
pct. ligne	5.0	5.0	10.0	10.0	70.0	100.0
pct. col.	6.3	1.4	4.4	13.3	21.9	12.0
1941-1950	2	1	3	1	21	28
pct. ligne	7.1	3.5	10.7	7.1	75.0	100.0
pct. col.	12.5	1.4	6.7	6.7	32.8	16.9
1951-1955	2	1	1	0	8	12
pct. ligne	16.7	8.3	8.3	0.0	66.7	100.0
pct. col.	12.5	1.4	2.2	0.0	12.5	7.2
1956-1960	1	3	9	6	7	26
pct. ligne	2.6	11.5	34.6	23.1	26.9	100.0
pct. col.	6.3	11.5	20.0	40.0	10.9	15.7
1961-1965	4	7	15	6	2	34
pct. ligne	11.8	20.6	44.1	17.6	5.9	100.0
pct. col.	25.0	26.9	33.3	40.0	3.1	20.5
1966-1968	6	13	14	0	0	33
pct. ligne	18.2	38.2	41.2	0.0	0.0	100.0
pct. col.	37.5	50.0	31.1	0.0	0.0	19.9
Total	16	26	45	15	64	166
pct. ligne	9.6	15.7	27.1	9.0	38.6	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), question 16.

Tableau XI

Migration pour raisons occupationnelles selon
les lieux d'enquête

Lieux d'enquête	Migration pour raisons occupationnelles		
	Oui	Non	Total
Moose Factory	29	38	67
pct. ligne	43.3	56.7	100.0
pct. col.	42.6	36.9	39.2
Fort George	6	29	35
pct. ligne	17.1	82.9	100.0
pct. col.	8.8	28.2	20.5
Fort Albany	1	4	5
pct. ligne	20.0	80.0	100.0
pct. col.	1.5	3.9	2.9
Big Trout Lake	15	14	29
pct. ligne	51.7	48.3	100.0
pct. col.	22.0	13.6	17.0
Lansdowne House	12	7	19
pct. ligne	63.2	36.8	100.0
pct. col.	17.6	6.8	11.1
Central Patricia	5	11	16
pct. ligne	31.3	68.8	100.0
pct. col.	7.4	10.7	9.4
Total	68	103	171
pct. ligne	39.8	60.2	100.0

Chi deux = 14.3807

2 fréquences < 5

p < 0.01

4 degrés de liberté

C = 0.2863

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 16 et 1.

Tableau XII

Migration pour raisons occupationnelles selon les
voies modernes prédominantes de transport

Voies de transport	Migration pour raisons occupationnelles		
	Oui	Non	Total
Voie ferrée	29	38	67
pct. ligne	43.3	56.7	100.0
pct. col.	42.6	36.9	39.2
Voie de l'air	34	54	88
pct. ligne	38.6	61.4	100.0
pct. col.	50.0	52.4	51.5
Route	5	11	16
pct. ligne	31.3	68.8	100.0
pct. col.	7.4	10.7	9.4
Total	68	103	171
pct. ligne	39.8	60.2	100.0

Chi deux=1.67

$p < 0.50$

2 degrés de liberté

$C = 0.0983$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 16 et 1.

Tableau XIII

Migration pour raisons occupationnelles selon les
catégories d'âge

Catégories d'âge	Migration pour raisons occupationnelles		
	Oui	Non	Total
16 ans à 25 ans	11	30	41
pct. ligne	26.8	73.2	100.0
pct. col.	16.2	29.1	24.0
26 ans à 45 ans	32	44	76
pct.ligne	42.1	57.9	100.0
pct.col.	47.1	42.7	44.4
Plus de 45 ans	25	29	54
pct. ligne	46.3	53.7	100.0
pct. col.	36.8	28.2	31.6
Total	68	103	171
pct. ligne	39.8	60.2	100.0

Chi deux = 4.003

$p < 0.20$

2 degrés de liberté

C = 1512

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 16 et 3.

Tableau XIV

Migration pour raisons occupationnelles selon
le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Migration pour raisons occupationnelles		
	Oui	Non	Total
Moins de 3 ans	35	41	76
pct. ligne	46.1	53.9	100.0
pct. col.	51.5	40.2	44.7
3 ans à 6 ans	12	29	41
pct. ligne	29.3	70.7	100.0
pct. col.	17.6	28.4	24.1
7 ans à 10 ans	12	24	36
pct. ligne	33.3	66.7	100.0
pct. col.	17.6	23.5	21.2
Plus de 10 ans	9	8	17
pct. ligne	52.9	47.1	100.0
pct. col.	13.2	7.8	10.0
Total	68	102	170
pct. ligne	40.0	60.0	100.0

Chi deux = 4.9806

$p < 0.20$

3 degrés de liberté

C = 0.1687

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 16 et 8.

Tableau XV

Migration pour raisons occupationnelles selon
le niveau d'alphabétisme

Niveau d'alphabétisme	Migration pour raisons occupationnelles		
	Oui	Non	Total
Analphabète	21	28	49
pct. ligne	42.9	57.1	100.0
pct. col.	30.9	27.4	28.8
Lire seulement	6	4	10
pct. ligne	60.0	40.0	100.0
pct. col.	8.8	3.9	5.9
Lire et écrire	41	70	111
pct. ligne	36.9	63.1	100.0
pct. col.	60.3	68.6	65.3
Total	68	102	170
pct. ligne	40.0	60.0	100.0

Chi deux = 0.6007

1 fréquence ≤ 5

$p < 0.50$

1 degré de liberté

$C = 0.0594$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 16 et 7.

APPENDICE 4

TABLEAUX SUPPLEMENTAIRES AU CHAPITRE V

Tableau I

Attitude envers le travail en groupe ou
le travail individuel selon les lieux d'enquête

Lieux d'enquête	Attitude		
	Préfèrent le travail individuel	Préfèrent le travail en groupe	Total
Moose Factory	19	50	69
pct. ligne	27.5	72.5	100.0
pct. col.	55.9	36.0	39.9
Fort George	2	34	36
pct. ligne	5.6	94.4	100.0
pct. col.	5.9	24.5	20.8
Fort Albany	5	0	5
pct. ligne	100.0	0.0	100.0
pct. col.	14.7	0.0	2.9
Big Trout Lake	5	23	28
pct. ligne	17.9	82.1	100.0
pct. col.	14.7	16.5	16.2
Lansdowne House	0	19	19
pct. ligne	0.0	100.0	100.0
pct. col.	0.0	13.7	11.0
Central Patricia	3	13	16
pct. ligne	18.8	81.3	100.0
pct. col.	8.8	9.4	9.2
Total	34	139	173
pct. ligne	19.7	80.3	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 28 et 1.

Tableau II

Attitude envers le travail en groupe ou
le travail individuel selon les catégories d'âge

Catégories d'âge	Attitude		
	Préfèrent le travail individuel	Préfèrent le travail en groupe	Total
16 à 25 ans	4	40	44
pct. ligne	9.1	90.9	100.0
pct. col.	11.8	28.8	25.4
26 à 45 ans	15	59	74
pct. ligne	20.3	79.7	100.0
pct. col.	44.1	42.4	42.8
Plus de 45 ans	15	40	55
pct. ligne	27.3	72.7	100.0
pct. col.	44.1	28.8	31.8
Total	34	139	173
pct. ligne	19.7	80.3	100.0

Chi deux = 5.6121

$p < 0.10$

2 degrés de liberté

$C = 0.1772$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 28 et 3.

Tableau III

Attitude envers le travail en groupe ou
le travail individuel selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Attitude		
	Préfèrent le travail individuel	Préfèrent le travail en groupe	Total
Moins de 3 ans	17	59	76
pct. ligne	22.4	77.6	100.0
pct. col.	50.0	42.4	43.9
3 à 6 ans	11	33	44
pct. ligne	25.0	75.0	100.0
pct. col.	32.4	23.7	25.4
6 à 10 ans	2	34	36
pct. ligne	5.6	94.4	100.0
pct. col.	5.9	24.5	20.8
Plus de 10 ans	4	13	17
pct. ligne	23.5	76.5	100.0
pct. col.	11.8	9.4	9.8
Total	34	139	173
pct. ligne	19.7	80.3	100.0

Chi deux = 5.7641

1 fréquence < 5

$p < 0.20$

2 degrés de liberté

$C = 0.1796$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 18 et 8.

Tableau IV

Attitude envers le travail en groupe ou le travail
individuel selon la durée totale des
emplois de nature moderne

Durée totale des emplois	Attitude		
	Préfèrent le travail individuel	Préfèrent le travail en groupe	Total
3 à 6 mois	1	26	27
pct. ligne	3.7	96.3	100.0
pct. col.	3.0	19.3	16.1
7 à 12 mois	6	22	28
pct. ligne	21.4	78.6	100.0
pct. col.	18.2	16.3	16.7
1 à 2 ans	5	21	26
pct. ligne	19.2	80.8	100.0
pct. col.	15.2	15.6	15.5
3 à 5 ans	6	19	25
pct. ligne	24.0	76.0	100.0
pct. col.	18.2	14.1	14.9
6 à 10 ans	5	21	26
pct. ligne	19.2	80.8	100.0
pct. col.	15.2	15.6	15.5
Plus de 10 ans	10	26	36
pct. ligne	27.8	72.2	100.0
pct. col.	30.3	19.3	21.4
Total	33	135	168
pct. ligne	19.6	80.4	100.0

Chi deux = 6.185

$p < 0.30$

5 degrés de liberté

C = 0.1884

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 28 et 16.

Tableau V

Attitude envers le travail en groupe ou le travail individuel selon que l'Indien est actuellement employé

Actuellement employé	Attitude		
	Préfèrent le travail individuel	Préfèrent le travail en groupe	Total
Oui	17	69	86
pct. ligne	19.8	80.2	100.0
pct. col.	50.0	50.0	50.0
Non	17	69	86
pct. ligne	19.8	80.2	100.0
pct. col.	50.0	50.0	50.0
Total	34	138	172
pct. ligne	19.8	80.2	100.0

Chi deux = 0.0367

$p < 0.90$

1 degré de liberté

C = 0.0146

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 28 et 13.

Tableau VI

Préférence du lieu résidentiel selon les catégories d'âge

Catégories d'âge	Préférence			Total
	Lieu d'enquête	Au sud, mais pas dans une ville	Au sud, dans une ville	
16 à 25 ans	23	11	9	43
pct. ligne	53.5	25.6	20.9	100.0
pct. col.	18.9	29.7	52.9	24.4
26 à 45 ans	54	18	5	77
pct. ligne	70.1	23.4	6.5	100.0
pct. col.	44.3	48.6	29.4	43.8
Plus de 45 ans	45	8	3	56
pct. ligne	80.4	14.3	5.4	100.0
pct. col.	36.9	21.6	17.6	31.8
Total	122	37	17	176
pct. ligne	69.3	21.0	9.7	100.0

Chi deux = 11.7003

 $p < 0.02$

4 degrés de liberté

C = 0.2497

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 35 et 3.

Tableau VII

Préférence de lieu résidentiel selon que l'Indien
est actuellement employé

Actuellement employé	Préférence			Total
	Lieu d'enquête	Au sud, mais pas dans une ville	Au sud, dans une ville	
Oui	60	22	6	88
pct. ligne	68.2	25.0	6.8	100.0
pct. col.	49.2	59.5	37.5	50.3
Non	62	15	10	87
pct. ligne	71.3	17.2	11.5	100.0
pct. col.	50.8	40.5	62.5	49.7
Total	122	37	16	175
pct. ligne	69.7	21.1	9.1	100.0

Chi deux = 2.0552

$p < 0.50$

2 degrés de liberté

$C = 0.1077$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 35 et 13.

Tableau VIII

Opinion sur le type et le lieu d'emploi selon
les catégories d'âge

Catégories d'âge	Opinion			Total
	Un emploi de nature moderne dans le village est plus avantageux	Un emploi de nature moderne hors du village(villes) est plus avantageux	Chasse, trappage, pêche	
16 à 25 ans	16	26	0	42
pct. ligne	38.1	61.9	0.0	100.0
pct. col.	18.0	45.6	0.0	24.3
26 à 45 ans	49	21	6	76
pct. ligne	64.5	27.6	7.9	100.0
pct. col.	55.1	36.8	22.2	43.9
Plus de 45 ans	24	10	21	55
pct. ligne	43.6	18.2	38.2	100.0
pct. col.	27.0	17.5	77.8	31.8
Total	89	57	27	173
pct. ligne	51.4	32.9	15.6	100.0

Chi deux=45.6973

$p < 0.001$

4 degrés de liberté

$C = 0.4571$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 37 et 3.

Tableau IX

Opinion sur le type et le lieu d'emploi selon
le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Opinion			Total
	Un emploi de nature moderne dans le village est plus avantageux	Un emploi de nature moderne hors du village(villes) est plus avantageux	Chasse, trappage, pêche	
Moins de 3 ans	45	14	17	76
pct. ligne	59.2	18.4	22.4	100.0
pct. col.	51.1	24.6	63.0	44.2
3 à 6 ans	19	18	6	43
pct. ligne	44.2	41.9	14.0	100.0
pct. col.	21.6	31.6	22.2	25.0
7 à 10 ans	17	18	2	37
pct. ligne	45.9	48.6	5.4	100.0
pct. col.	19.3	31.6	7.4	21.5
Plus de 10 ans	7	7	2	16
pct. ligne	43.8	43.8	12.5	100.0
pct. col.	8.0	12.3	7.4	9.3
Total	88	57	27	172
pct. ligne	51.2	33.1	15.7	100.0

Chi deux = 16.3664

1 fréquence < 5

p < 0.01

5 degrés de liberté

C = 0.2947

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 33 et 8.

Tableau X

Attitude envers le salaire et la mobilité géographique
selon que l'Indien est actuellement employé

Actuellement employé	Attitude		
	Prêts à quitter le village pour obtenir un sa- laire supérieur	Préfèrent demeurer au village et obtenir un salaire inférieur	Total
Oui	57	27	84
pct. ligne	67.9	32.1	100.0
pct. col.	49.6	50.0	49.7
Non	58	27	85
pct. ligne	68.2	31.8	100.0
pct. col.	50.4	50.0	50.3
Total	115	54	169
pct. ligne	68.0	32.0	100.0

Chi deux = 0.0126

$p < 0.95$

1 degré de liberté

C = 0.0086

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 27 et 13.

Tableau XI

Préférence entre le travail à temps partiel ou
le travail à plein temps selon les catégories d'âge

Catégories d'âge	Préférence		
	Temps partiel	Plein temps	Total
16 à 25 ans	0	44	44
pct. ligne	0.0	100.0	100.0
pct. col.	0.0	29.3	25.1
26 à 45 ans	8	69	77
pct. ligne	10.4	89.6	100.0
pct. col.	32.0	46.0	44.0
Plus de 45 ans	17	37	54
pct. ligne	31.5	68.5	100.0
pct. col.	68.0	24.7	30.9
Total	25	150	175
pct. ligne	14.3	85.7	100.0

Chi deux = 21.3936

$p < 0.001$

2 degrés de liberté

$C = 0.3300$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 28 et 3.

Tableau XII

Préférence entre le travail à temps partiel ou
le travail à plein temps selon que l'Indien
est actuellement employé

Actuellement employé	Préférence		
	Temps partiel	Plein temps	Total
Oui	7	81	88
pct. ligne	8.0	92.0	100.0
pct. col.	28.0	54.4	50.6
Non	18	68	86
pct. ligne	26.5	73.5	100.0
pct. col.	72.0	45.6	49.4
Total	25	149	174
pct. ligne	14.4	85.6	100.0

Chi deux = 4.9441

$p < 0.05$

1 degré de liberté

C = 0.1662

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 28 et 29.

APPENDICE 5

TABLEAUX SUPPLEMENTAIRES AU CHAPITRE VI

Tableau I

Attitude des Indiens face au travail moderne selon
les catégories d'âge

Catégories d'âge	Attitude			
	Positive	Neutre	Négative	Total
16 à 25 ans	33	10	1	44
pct. ligne	75.0	22.7	2.3	100.0
pct. col.	23.9	31.3	25.0	25.3
26 à 45 ans	61	12	2	75
pct. ligne	81.3	16.0	2.7	100.0
pct. col.	44.2	37.5	50.0	43.1
Plus de 45 ans	44	10	1	55
pct. ligne	80.0	18.2	1.8	100.0
pct. col.	31.9	31.3	25.0	31.6
Total	138	32	4	174
pct. ligne	79.3	18.4	2.3	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 36 et 3.

Tableau II

Attitude des Indiens face au travail moderne selon
le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Attitude			
	Positive	Neutre	Négative	Total
Moins de 3 ans	64	10	2	76
pct. ligne	84.2	13.2	2.6	100.0
pct. col.	46.4	31.3	50.0	43.7
3 à 6 ans	34	10	1	45
pct. ligne	75.6	22.2	2.2	100.0
pct. col.	24.6	31.3	25.0	25.9
7 à 10 ans	26	10	0	36
pct. ligne	72.2	27.8	0.0	100.0
pct. col.	18.8	31.3	0.0	20.7
Plus de 10 ans	14	2	1	17
pct. ligne	82.4	11.8	5.9	100.0
pct. col.	10.1	6.3	25.0	9.8
Total	138	32	4	174
pct. ligne	79.3	18.4	2.3	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 36 et 8.

Tableau III

Attitude des Indiens face au travail moderne selon
que l'Indien est actuellement employé

Actuellement employé	Attitude			
	Positive	Neutre	Négative	Total
Oui	63	21	2	86
pct. ligne	73.3	24.4	2.3	100.0
pct. col.	46.0	65.6	50.0	49.7
Non	74	11	2	87
pct. ligne	85.1	12.6	2.3	100.0
pct. col.	54.0	34.4	50.0	50.3
Total	137	32	4	173
pct. ligne	79.2	18.5	2.3	100.0

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 36 et 13.

Tableau IV

Attitude des Indiens face à la supervision du
contremaître selon les catégories d'âge

Catégories d'âge	Attitude				Total
	Con- sidère que la supervi- sion est bien- faisante	Con- sidère qu'il est normal d'être supervisé	Con- sidère qu'il peut faire le travail sans supervision	Déteste être supervisé	
16 à 25 ans	17	19	2	5	43
pct. ligne	39.5	44.2	4.7	11.6	100.0
pct. col.	29.3	28.8	8.0	20.8	24.9
26 à 45 ans	25	25	15	9	74
pct. ligne	33.8	33.8	20.3	12.2	100.0
pct. col.	43.1	27.9	60.0	37.5	42.8
Plus de 45 ans	16	22	8	10	56
pct. ligne	28.6	39.3	14.3	17.9	100.0
pct. col.	27.6	33.3	32.0	41.7	32.3
Total	58	66	25	24	173
pct. ligne	33.5	38.2	14.5	13.9	100.0

Chi deux = 7.2058

$p < .50$

6 degrés de liberté

C = 0.2000

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 45 et 3.

Tableau V

Attitude des Indiens face à la supervision du
contremaître selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Attitude				Total
	Con- sidère que la supervi- sion est bien- faisante	Con- sidère qu'il est normal d'être supervisé	Con- sidère qu'il peut faire le travail sans supervision	Déteste être supervisé	
Moins de 3 ans	31	20	12	12	75
pct. ligne	41.3	26.7	16.0	16.0	100.0
pct. col.	53.4	30.3	48.0	52.2	43.6
3 à 6 ans	14	17	7	6	44
pct. ligne	31.8	38.6	15.9	13.6	100.0
pct. col.	24.1	25.8	28.0	26.1	25.6
7 à 10 ans	9	21	4	3	37
pct. ligne	24.3	56.8	10.8	8.1	100.0
pct. col.	15.5	31.8	16.0	13.0	21.5
Plus de 10 ans	4	8	2	2	16
pct. ligne	25.0	50.0	12.5	12.5	100.0
pct. col.	6.9	12.1	8.0	8.7	9.3
Total	58	66	25	23	172
pct. ligne	33.7	38.4	14.5	13.4	100.0

Chi deux = 11.1977

2 fréquences < 5

p < 0.20

8 degrés de liberté

C = 0.2471

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 45 et 8.

Tableau VI

Attitude des Indiens face à la supervision du
contremaître selon que l'Indien est actuellement employé

Actuellement employé	Attitude				Total
	Con- sidère que la supervi- sion est bien- faisante	Con- sidère qu'il est normal d'être supervisé	Con- sidère qu'il peut faire le travail sans supervision	Déteste être supervisé	
Oui	26	39	10	13	88
pct. ligne	29.5	44.3	11.4	14.8	100.0
pct. col.	45.6	59.1	40.0	54.2	51.2
Non	31	27	15	11	84
pct. ligne	36.9	32.1	17.9	13.1	100.0
pct. col.	54.4	40.9	60.0	45.8	48.8
Total	57	66	25	24	172

Chi deux = 3.6589

$p < 0.30$

3 degrés de liberté

$C = 0.1443$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 45 et 13.

Tableau VII

Choix de contremaître selon que l'Indien
est actuellement employé

Actuellement employé	Choix			Total
	Préfèrent un contre- maître Indien	Préfèrent un contre- maître blanc	Sans préférence	
Oui	28	11	47	86
pct. ligne	32.6	12.8	54.7	100.0
pct. col.	43.8	44.0	56.6	50.0
Non	36	14	36	86
pct. ligne	41.9	16.3	41.9	100.0
pct. col.	56.3	56.0	43.4	50.0
Total	64	25	83	172
pct. ligne	37.2	14.5	48.3	100.0

Chi deux = 3.0991

$p < 0.30$

2 degrés de liberté

$C = 0.1330$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 32 et 13.

Tableau VIII

Opinion sur la suffisance des salaires selon
les catégories d'âge

Catégories d'âge	Opinion		
	Salaire suffisant	Salaire insuffisant	Total
16 à 25 ans	26	17	43
pct. ligne	60.5	39.5	100.0
pct. col.	21.7	30.9	24.6
26 à 45 ans	51	25	76
pct. ligne	67.1	32.9	100.0
pct. col.	42.5	45.5	43.4
Plus de 45 ans	43	13	56
pct. ligne	76.8	23.2	100.0
pct. col.	35.8	23.6	32.0
Total	120	55	175
pct. ligne	68.6	31.4	100.0

Chi deux = 3.1498

$p < 0.30$

2 degrés de liberté

C = 0.1330

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 49 et 3.

Tableau IX

Opinion sur la suffisance des salaires selon
le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Opinion		
	Salaire suffisant	Salaire insuffisant	Total
Moins de 3 ans	58	19	77
pct. ligne	75.3	24.7	100.0
pct. col.	48.3	34.5	44.0
3 à 6 ans	25	20	45
pct. ligne	55.6	44.4	100.0
pct. col.	20.8	36.4	25.7
7 à 10 ans	24	12	36
pct. ligne	66.7	33.3	100.0
pct. col.	20.0	21.8	20.6
Plus de 10 ans	13	4	17
pct. ligne	76.5	23.5	100.0
pct. col.	10.8	7.3	9.7
Total	120	55	175
pct. ligne	68.6	31.4	100.0

Chi deux = 5.7513

$p < 0.20$

3 degrés de liberté

C = 0.1784

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 49 et 8.

Tableau X

Opinion sur la suffisance des salaires selon
que l'Indien est actuellement employé

Actuellement employé	Opinion		
	Salaire suffisant	Salaire insuffisant	Total
Oui	54	33	87
pct. ligne	62.1	37.9	100.0
pct. col.	45.4	60.0	50.0
Non	65	22	87
pct. ligne	74.7	25.3	100.0
pct. col.	54.6	40.0	50.0
Total	119	55	174
pct. ligne	68.4	31.6	100.0

Chi deux = 2.9674

$p < 0.10$

1 degré de liberté

$C = 0.0410$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 49 et 13.

Tableau XI

Qui entre un Indien et un Euro-Canadien se méritera
le premier un emploi selon les catégories d'âge

Catégories d'âge	Opinion			
	Indien	Euro-Canadien	Sans opinion	Total
16 à 25 ans	6	17	18	41
pct. ligne	14.6	41.5	43.9	100.0
pct. col.	15.4	20.0	43.9	24.8
26 à 45 ans	17	37	17	71
pct. ligne	23.9	52.1	23.9	100.0
pct. col.	43.6	43.5	41.5	43.0
Plus de 45 ans	16	31	6	53
pct. ligne	30.2	58.5	11.3	100.0
pct. col.	41.0	36.5	14.6	32.1
Total	39	85	41	165
pct. ligne	23.6	51.5	24.8	100.0

Chi deux = 13.6088

$p < 0.01$

4 degrés de liberté

$C = 0.2760$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 47 et 3.

Tableau XII

Qui entre un Indien et un Euro-Canadien se méritera
le premier un emploi selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Opinion			
	Indien	Euro-Canadien	Sans opinion	Total
Moins de 3 ans	24	42	9	75
pct. ligne	32.0	56.0	12.0	100.0
pct. col.	61.5	49.4	22.0	45.5
3 à 6 ans	6	22	12	40
pct. ligne	15.0	55.0	30.0	100.0
pct. col.	15.4	25.9	29.3	24.2
7 à 10 ans	5	14	15	34
pct. ligne	14.7	41.2	44.1	100.0
pct. col.	12.8	16.5	36.6	20.6
Plus de 10 ans	4	7	5	16
pct. ligne	25.0	43.8	31.3	100.0
pct. col.	10.3	8.2	12.2	9.7
Total	39	85	41	165
pct. ligne	23.6	51.5	24.8	100.0

Chi deux=16.3375

2 fréquences < 5

p < 0.01

4 degrés de liberté

C = 0.3002

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 47 et 8.

Tableau XIII

Qui entre un Indien et un Euro-Canadien se méritera le
premier un emploi selon que l'Indien
est actuellement employé

Actuellement employé	Opinion			
	Indien	Euro-Canadien	Sans opinion	Total
Oui	17	43	22	82
pct. ligne	20.7	52.4	26.8	100.0
pct. col.	43.6	50.6	55.0	50.0
Non	22	42	18	82
pct. ligne	26.8	51.2	22.0	100.0
pct. col.	56.4	49.4	45.0	50.0
Total	39	85	40	164
pct. ligne	23.8	51.8	24.4	100.0

Chi deux = 1.0528

$p < 0.70$

2 degrés de liberté

$C = 0.0254$

Source: Questionnaire (appendice 1), questions 47 et 13.

APPENDICE 6

SOMMAIRE DE

L'étude sur la conduite et l'attitude des Indiens du diocèse de Moosonee dans le milieu du travail moderne: leur intégration économique

Ce travail avait pour but d'étudier le niveau d'intégration économique des Indiens cris et ojibways du diocèse de Moosonee et d'analyser leur attitude et leur conduite dans le milieu du travail moderne.

L'enquête fut conduite uniquement auprès de l'élément masculin de la population indienne ayant au moins 16 ans et possédant une expérience minimale de trois mois à un emploi de nature moderne. Les villages visités furent Moose Factory, Moosonee, Fort George, Fort Albany, Attawapiscat, Big Trout Lake, Lansdowne House et Central Patricia.

Bien que l'enquête fût fondamentalement une recherche exploratrice, certaines hypothèses furent vérifiées. Il fut trouvé que le niveau d'intégration économique des Indiens est intimement relié aux développements historiques des quarante dernières années. Cette constatation permit de distinguer trois catégories sociales parmi les Indiens: les Indiens âgés de 16 à 25 ans, ceux de 26 à 45 ans et ceux de 46 ans et plus. Il fut remarqué que le niveau d'intégration économique des Indiens à la société euro-canadienne, leur expérience dans la poursuite d'activités économiques traditionnelles, leur attitude face au

travail moderne et leur niveau d'éducation variaient selon que les Indiens appartenaient à l'une ou l'autre de ces catégories.

D'autres facteurs de nature culturelle rendent difficile une intégration économique accentuée et soutenue. La socialisation à laquelle les Indiens sont exposés, leurs obligations familiales, leur conception du travail et des biens matériels semblent être opposées aux attentes d'une économie industrielle moderne.

L'enquête démontra également que le manque d'intégration économique ne peut s'expliquer uniquement à partir de variables reliées aux modèles de comportements sociaux et culturels des Indiens. D'autres facteurs sur lesquels les Indiens exercent peu de contrôle sont à l'origine d'un tel niveau d'intégration. Dans cette catégorie figurent principalement le sous-développement économique de la région, l'isolement des villages et le caractère saisonnier, temporaire et récent du marché du travail.

Cependant, les résultats soutiennent l'hypothèse d'une intégration économique éventuelle à condition que celle-ci ne se fasse que progressivement et qu'elle soit conçue comme une proposition à long terme. Conformément à cette hypothèse, les Indiens du diocèse de Moosonee expriment un haut degré de satisfaction dans l'accomplissement de leur travail à caractère moderne et ils semblent majoritairement disposés à accepter un emploi stable et à plein temps.