



CAHIER 2

Culture, identité, langue et mieux-être



EDMEPN

ENQUÊTE SUR LE DÉVELOPPEMENT
DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'EMPLOI
DES PREMIÈRES NATIONS AU QUÉBEC



COMMISSION DE LA SANTÉ
ET DES SERVICES SOCIAUX
DES PREMIÈRES NATIONS
DU QUÉBEC ET DU LABRADOR



À propos

L'Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi chez les Premières Nations (EDMEPN) a pour but principal de dresser le portrait de la situation de la main-d'œuvre et de l'emploi au sein des communautés des Premières Nations au Québec. Elle s'attarde aux principaux thèmes suivants :

- › Profil sociodémographique et parcours de vie (cahier 1)
- › Culture, identité, langue et mieux-être (cahier 2)
- › Formation, compétences et aspirations (cahier 3)
- › Facteurs de réussite et obstacles à l'emploi (cahier 4)
- › Occupation et emploi (cahier 5)
- › Revenu et satisfaction des besoins (cahier 6)
- › Méthodologie (cahier 7)

Le cahier **Culture, identité, langue et mieux-être** porte sur la culture, l'identité et le mieux-être individuel et communautaire des Premières Nations au Québec. En plus d'être traitées sous la lunette de l'emploi et de la main-d'œuvre, ces thématiques sont aussi abordées de façon générale. D'une part, les défis relatifs à la situation de l'emploi et de la main-d'œuvre chez les Premières Nations ne peuvent être bien compris sans aborder la culture, l'identité et le mieux-être de cette population. D'autre part, une bonne compréhension de ces thématiques ne peut être possible sans que les analyses contenues dans le cahier dépassent les sujets de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Étant donné la complexité et la portée de ces thèmes, il est illusoire de croire que les données recueillies au moyen du questionnaire de l'EDMEPN peuvent être traitées en profondeur. Il importe aussi de mentionner qu'en plus de cette complexité, la culture des Premières Nations n'est pas monolithique, chaque nation ayant ses propres pratiques culturelles.

Les résultats sont présentés en trois parties, c'est-à-dire :

- › Portrait de l'**autonomie culturelle** des Premières Nations, tant au sein de la communauté que dans le milieu de travail.
- › **Langue et identité** des répondants des communautés échantillonnées.
- › Données sur le **mieux-être individuel et communautaire** des personnes visées par l'enquête.

Méthodologie en bref

L'EDMEPN a été réalisée entre mars 2019 et février 2020. Des 18 communautés invitées, 15 ont accepté d'y participer. Dans le cadre de cette enquête, 1 307 individus âgés de 15 à 64 ans ont répondu à un questionnaire dirigé par un agent de terrain, pour un taux de participation de 81 % et une proportion de 7 % de l'ensemble des 15 à 64 ans membres des Premières Nations vivant dans les communautés à l'étude. Les résultats présentés sont pondérés afin d'être représentatifs de l'ensemble des communautés habitées des Premières Nations au Québec, à l'exception des Cris, qui n'ont pas participé à l'enquête. Les communautés participantes à l'EDMEPN sont :

- > Ekuanitshit
- > Gesgapegiag
- > Kanesatake
- > Kawawachikamach
- > Kebaowek
- > Kitcisakik
- > Lac-Simon
- > Manawan
- > Pakua Shipu
- > Pessamit
- > Pikogan
- > Uashat mak Mani-Utenam
- > Unamen Shipu
- > Wemotaci
- > Wendake

Certains résultats sont présentés selon le niveau d'isolement géographique. Pour mesurer cet isolement, la catégorisation établie par Services aux Autochtones Canada a été utilisée. Les catégories d'isolement géographique sont :

| ZONE 1 (URBAINE) | ZONE 2 (RURALE) | ZONE 3 (ISOLÉE) | ZONE 4 (ACCÈS SPÉCIAL) | CENTRE DE SERVICES |
|--|--|--|---|--|
| La communauté est située à moins de 50 km d'un centre de services relié par une route d'accès ouverte à l'année. | La communauté est située entre 50 et 350 km d'un centre de services relié par une route d'accès ouverte à l'année. | La communauté est située à plus de 350 km d'un centre de services relié par une route d'accès ouverte à l'année. | La communauté n'est pas reliée à un centre de services par une route d'accès ouverte à l'année. | La localité la plus proche où les membres de la communauté doivent se rendre pour avoir accès aux fournisseurs, aux banques et aux services gouvernementaux. |

PRÉCISIONS SUR LES ESTIMATIONS

Tous les résultats présentés dans les figures comportent des traits représentant des intervalles de confiance calculés à un niveau de confiance de 95 %. Ces traits permettent de déterminer si les variations illustrées sont statistiquement significatives. La différence entre deux estimations est jugée statistiquement significative lorsque les intervalles de confiance de ces deux estimations ne se chevauchent pas.

Lorsque les estimations ont un coefficient de variation allant de 16,6 % à 33,3 %, elles sont accompagnées du signe « * ». Cela indique qu'elles doivent être interprétées avec prudence. Les estimations dont le coefficient de variation est supérieur à 33,3 % ne sont pas publiées et sont remplacées par le signe « ** ». Comme le coefficient de variation est très sensible et tend vers des valeurs très élevées lorsque les estimations sont près de 0, les estimations de 5 % et moins dont le coefficient de variation est supérieur à 33,3 % peuvent être publiées, mais doivent être interprétées avec prudence.



Faits saillants

CULTURE ET IDENTITÉ



48 %

des individus de 15 à 64 ans affirment avoir fait du bénévolat dans leur communauté.



53 %

indiquent avoir accès à une habitation autre que leur résidence principale sur le territoire pour y pratiquer des activités traditionnelles.



43 %

affirment porter occasionnellement ou régulièrement des vêtements, des bijoux ou des accessoires traditionnels artisanaux des Premières Nations.



35 % disent être fortement exposés aux enseignements traditionnels et aux pratiques culturelles, tandis que **25 %** participent souvent aux activités culturelles de leur communauté.



26 %

pratiquent souvent des activités traditionnelles (chasse, pêche, cueillette, piégeage, etc.).



Les individus qui travaillent dans une communauté des Premières Nations sont proportionnellement plus nombreux à être d'avis que la culture des Premières Nations est valorisée au travail, comparativement à ceux qui travaillent à l'extérieur des communautés (respectivement **89 %** et **66 %**).

LANGUE



La langue maternelle de **71 %** des individus de 15 ans et plus est une langue des Premières Nations, alors que **48 %** disent utiliser une langue des Premières Nations quotidiennement.



43 % des travailleurs qui travaillent dans une communauté utilisent une langue des Premières Nations comme principale langue de travail.



L'âge, la scolarité, l'emploi et la participation aux activités culturelles de la communauté sont des facteurs qui contribuent à l'épanouissement des individus.

MIEUX-ÊTRE



1/2

Près de la moitié des participants à l'enquête estiment être en excellente ou en très bonne santé générale (**47 %**) et mentale (**54 %**).



2/3

Près des deux tiers des individus ont un bon (**53 %**) ou un excellent (**8 %**) soutien social.



La majorité des travailleurs affirment être satisfaits (**40 %**) ou très satisfaits (**55 %**) de leur travail en général.



Alors que la proportion d'individus ayant observé de la discrimination ou du harcèlement au travail est sensiblement la même chez les individus qui travaillent dans une communauté (**24 %**) que chez ceux qui travaillent à l'extérieur des communautés (**25 %**), ces derniers sont plus nombreux à observer du racisme en milieu de travail (**7 %** dans les communautés contre **26 %** à l'extérieur des communautés).

Autonomie culturelle

PLACE DE LA CULTURE DANS LES COMMUNAUTÉS ET LES MILIEUX DE TRAVAIL

La culture est un système de significations dynamique et adaptatif qui est appris, partagé et transmis d'une génération à l'autre et qui se reflète dans les valeurs, les normes, les pratiques, les symboles, les modes de vie et les autres interactions sociales d'une culture donnée¹. Elle est le fondement de l'identité individuelle et collective. Cette identité est façonnée par l'autonomie culturelle du groupe d'appartenance qui fournit en quelque sorte aux membres de la communauté les balises nécessaires à la construction de leur propre compréhension et à l'appropriation des racines et des traditions du groupe^{2,3}. Chez les Premières Nations, le principe de transmission générationnel revêt une importance particulière, où les aînés jouent un rôle prépondérant.

LA CULTURE DANS LA COMMUNAUTÉ

L'atteinte de l'autonomie culturelle n'est pas possible sans la présence d'une communauté d'individus qui désirent construire une vie communautaire où sont mises en valeur la langue et les pratiques culturelles traditionnelles⁴. Il s'agit en fait d'un milieu de vie favorisant la vitalité culturelle dans la communauté. Précisons cependant que, bien que la langue puisse être considérée comme un vecteur important de la culture, elle n'est pas essentielle pour partager des valeurs et des pratiques culturelles communes.

Parmi les indicateurs permettant de mesurer la vitalité culturelle dans la communauté dans le cadre de l'EDMEPN, la pratique du

bénévolat, l'exposition aux pratiques culturelles et aux enseignements traditionnels, la participation aux activités communautaires et traditionnelles, l'occupation du territoire traditionnel, le port de vêtements artisanaux des Premières Nations ainsi que la pratique d'activités traditionnelles ont été retenus.

Dans le cas présent, le bénévolat a été retenu comme un indicateur du niveau d'implication des individus au sein de leur communauté. Il est à noter que le bénévolat dans les communautés des Premières Nations n'est pas aussi structuré et formel que dans les milieux allochtones. Dans le cadre de cette enquête, le port de vêtements et

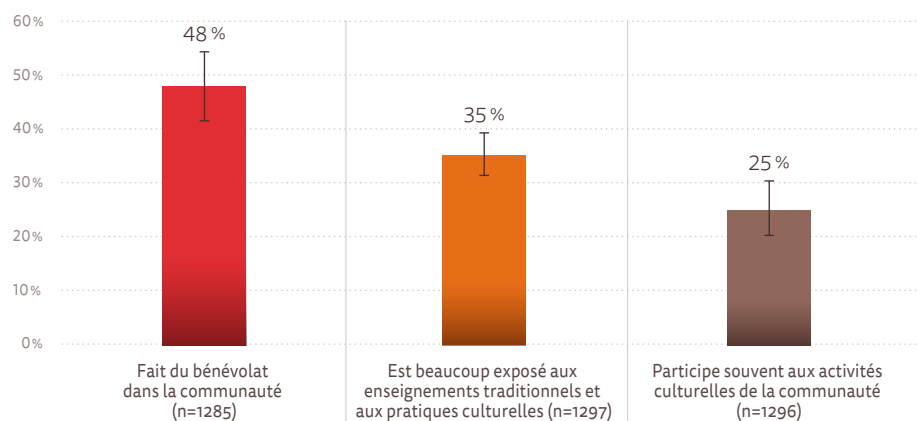
de bijoux des Premières Nations confectionnés de façon artisanale est utilisé comme un indicateur de l'expression identitaire et culturelle des individus.

Implication dans la communauté et exposition à la culture traditionnelle

Près de la moitié (48 %) des répondants à l'enquête ont affirmé faire du bénévolat dans la communauté. Parallèlement, 35 % affirment être fortement exposés aux enseignements traditionnels et aux pratiques culturelles. Enfin, le quart indique participer souvent aux activités culturelles de la communauté (25 %) (FIGURE 1).



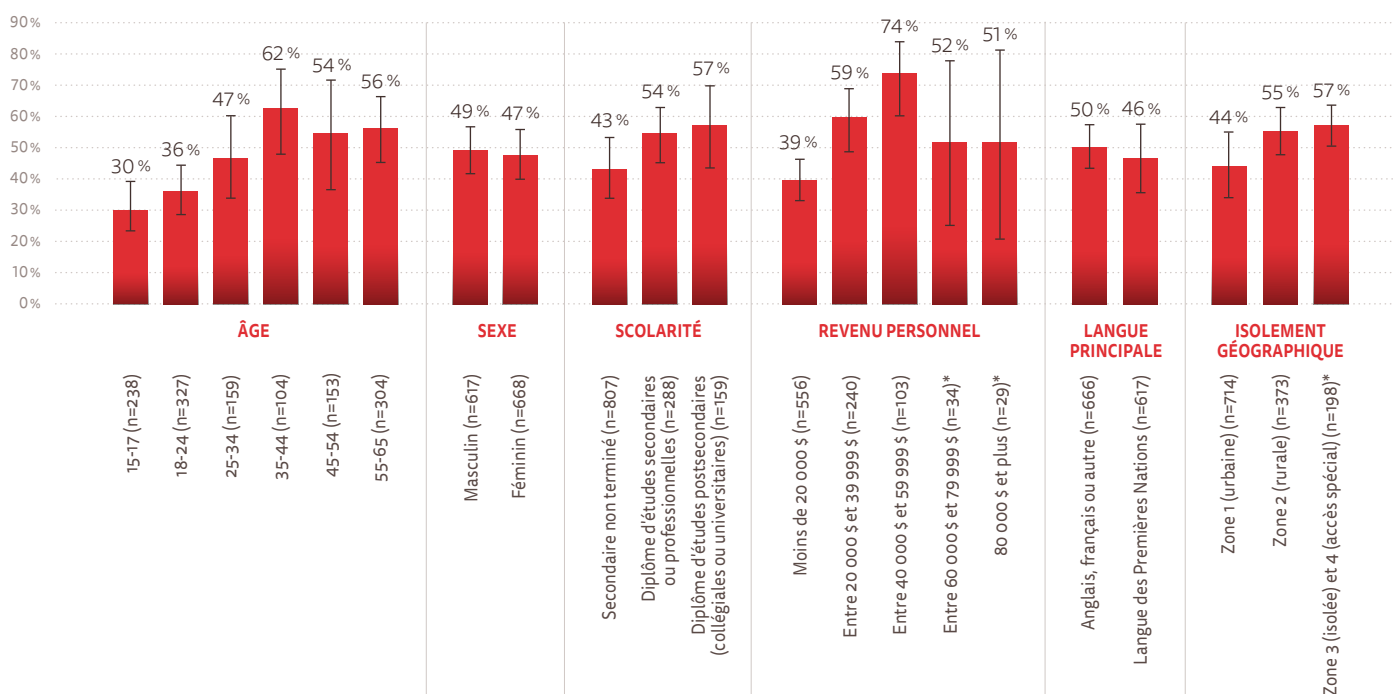
FIGURE 1
Proportion d'individus s'impliquant dans leur communauté et étant exposés aux activités traditionnelles



À la lumière de la **FIGURE 2**, on observe que la pratique de bénévolat augmente avec l'âge. Alors que, respectivement 30 % et 36 % des 15 à 17 ans et des 18 à 24 ans sont bénévoles, cette proportion augmente pour atteindre 47 % chez les 25 à 34 ans et 62 % chez les 35 à 44 ans.

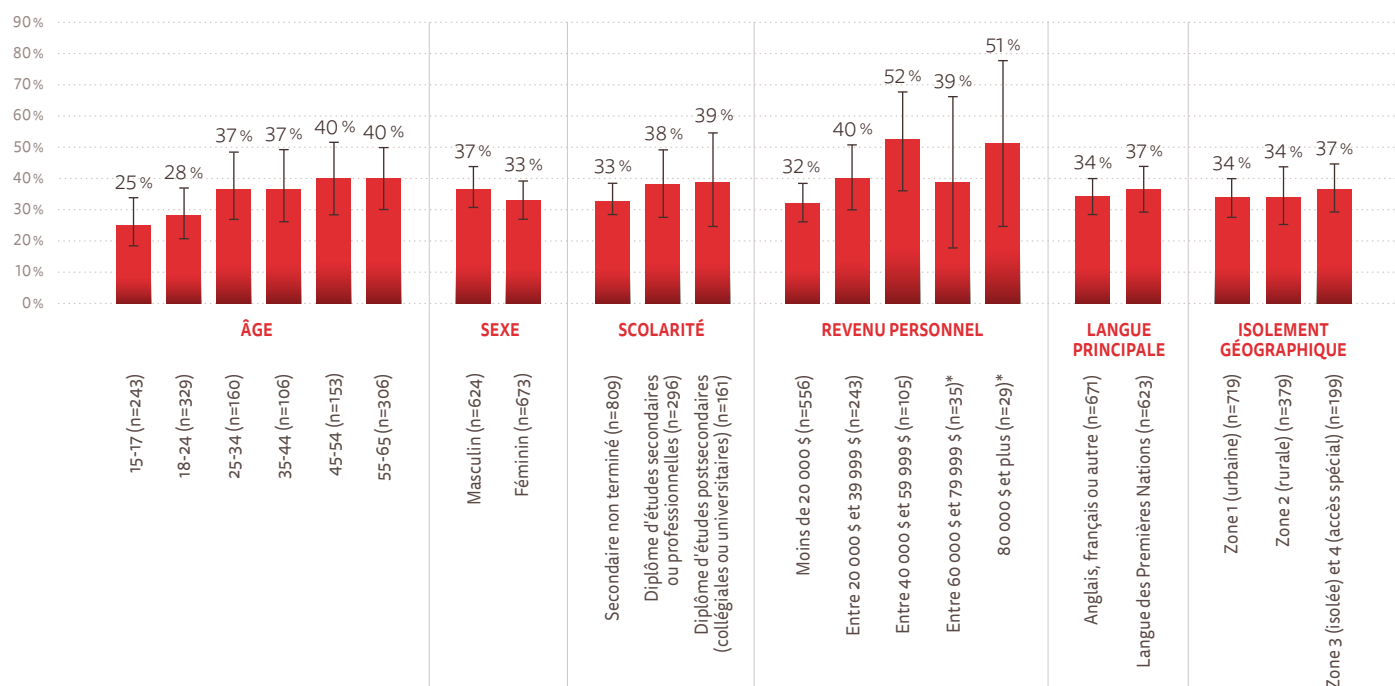
Plus de la moitié des 45 à 54 ans et des 55 à 64 ans font du bénévolat (respectivement 52 % et 51 %).

FIGURE 2
Proportion d'individus pratiquant le bénévolat dans la communauté



La proportion de bénévoles ne varie pas significativement selon le sexe. Il en est de même pour la scolarité, la langue utilisée au quotidien et l'isolement géographique. Les individus déclarant un revenu inférieur à 20 000 \$ par année sont moins nombreux à faire du bénévolat que ceux dont le salaire se situe entre 20 000 \$ et 59 999 \$.

FIGURE 3
Proportion d'individus affirmant être fortement exposés aux enseignements traditionnels et aux pratiques culturelle



Pour l'ensemble des variables étudiées dans la **FIGURE 3**, on n'observe aucune variation de la proportion d'individus affirmant être fortement exposés aux enseignements traditionnels et aux pratiques culturelles. Bien que la proportion des répondants fortement exposés semble augmenter avec l'âge et le revenu, ces tendances ne sont pas significatives sur le plan statistique.

Tout comme dans le cas de l'exposition aux enseignements traditionnels et aux pratiques culturelles, la participation fréquente aux activités culturelles de la communauté ne semble pas être associée aux variables à l'étude (**FIGURE 4**). Ainsi, la participation ne varie pas significativement avec l'âge, le sexe, la scolarité, le revenu personnel, la langue d'usage quotidienne et l'isolement géographique. Cela

pourrait s'expliquer par le fait que l'implication culturelle des membres des communautés est bien ancrée dans les pratiques, dans toutes les classes d'âge, de scolarité et de revenu, sans égard au sexe, à la langue parlée ou à l'isolement géographique.

FIGURE 4

Proportion d'individus participant souvent aux activités culturelles de la communauté



Bien que l'exposition aux enseignements traditionnels et aux pratiques ainsi que la participation aux activités culturelles ne semblent pas varier selon les caractéristiques de la population à l'étude, on remarque qu'elles tendent à augmenter de façon non significative sur le plan statistique avec l'âge et le revenu. Cette tendance s'observe aussi, mais de façon significative, avec le bénévolat. Cela nous porte à croire que l'implication dans la communauté et l'exposition aux activités traditionnelles augmentent avec l'âge et le revenu personnel pour les classes de revenu inférieur à 60 000 \$.

Pratiques traditionnelles et occupation du territoire

En ce qui concerne l'occupation du territoire traditionnel et des pratiques qui y sont liées, la FIGURE 5 révèle que plus de la moitié (53 %) des répondants ont accès à une habitation autre que leur demeure principale (camp de chasse, chalet, etc.) afin de pratiquer des activités telles que la chasse, la pêche, la cueillette, le piégeage, etc. Près du quart (26 %) des répondants affirment pratiquer fréquemment ces dernières.

Ce sont 43 % des individus qui ont indiqué porter occasionnellement ou régulièrement des vêtements ou des bijoux artisanaux des Premières Nations. Concernant les activités culturelles, comme le chant, la danse, l'artisanat ou les cérémonies, 17 % affirment souvent s'y adonner.

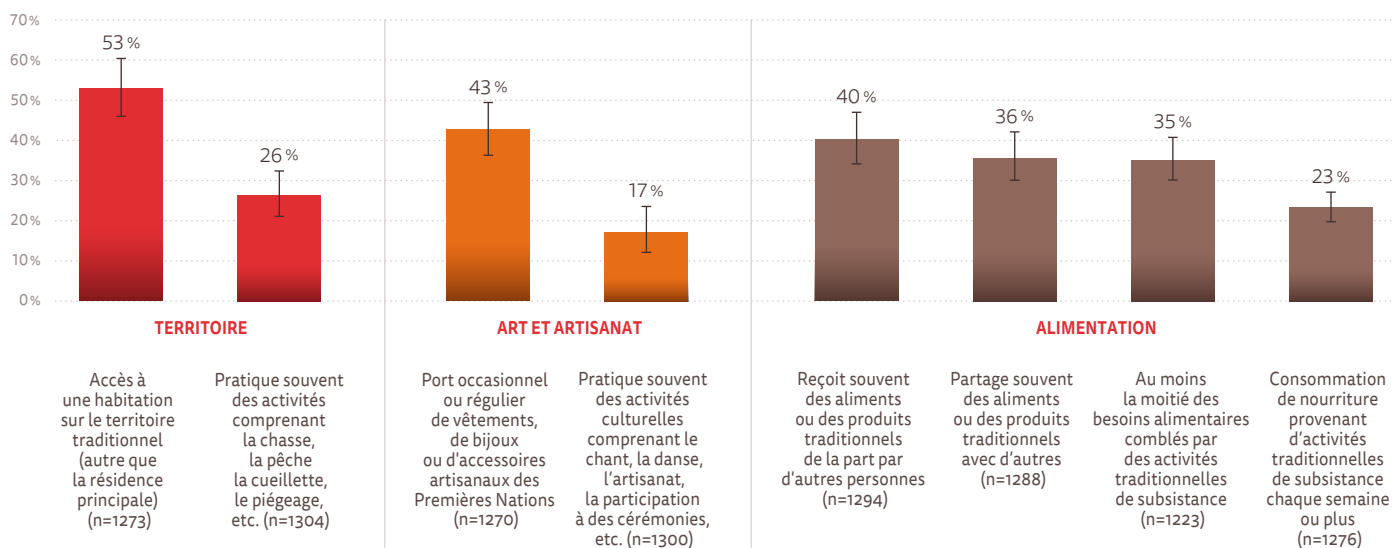
Sur le plan de l'alimentation, ce sont respectivement 40 % et 36 % des répondants qui reçoivent ou partagent souvent des aliments traditionnels. Le tiers (35 %) des individus estiment combler au moins la moitié de leurs besoins alimentaires par des activités traditionnelles. Enfin, 23 % affirment consommer de la nourriture provenant d'activités traditionnelles chaque semaine

i Le territoire traditionnel se définit comme le territoire occupé historiquement par la nation.

ou plus. La différence entre la proportion de ceux qui comblent la moitié de leurs besoins par des aliments traditionnels et ceux qui consomment des aliments traditionnels chaque semaine peut, entre autres, s'expliquer par le caractère saisonnier des activités traditionnelles. Par exemple, un individu peut combler une très grande proportion de ses besoins par des aliments traditionnels en période de chasse, mais compter sur une alimentation comprenant d'autres produits le reste du temps.

FIGURE 5

Proportion d'individus ayant un accès au territoire traditionnel et pratiquant des activités traditionnelles dans la dernière année



L'accès à une habitation sur le territoire traditionnel ne varie pas selon l'âge, le sexe, la scolarité, le revenu personnel et la langue principale.

En ce qui concerne l'isolement géographique, la FIGURE 6 montre que les individus vivant en milieu urbain sont plus nombreux que ceux vivant en milieu rural à accéder à une habitation sur le territoire traditionnel autre que leur domicile principal (54 % en zone 1 et 27% en zone 2).

Une partie de cette situation peut s'expliquer par le fait que les gens vivant dans les communautés urbaines doivent parcourir une plus grande distance pour se rendre dans un lieu propice à la pratique d'activités traditionnelles.

Selon les données présentées dans la FIGURE 7, le port occasionnel ou régulier de vêtements ou de bijoux artisanaux des Premières Nations ne varie pas de façon significative selon l'âge, le revenu personnel, la langue principale

et l'isolement géographique. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à porter fréquemment ce type de vêtements ou de bijoux (respectivement 57 % et 29 %). On observe une légère augmentation du port de vêtements et de bijoux traditionnels avec le revenu. Cependant, cette tendance n'est pas claire. La différence entre ceux ayant un revenu inférieur à 20 000 \$ et ceux ayant un revenu se situant entre 40 000 \$ et 59 999 \$ est statistiquement significative (respectivement 38 % et 62 %).

FIGURE 6

Proportion d'individus ayant un accès à une habitation sur le territoire traditionnel pour pratiquer des activités traditionnelles (p. ex. : camp pour la chasse, chalet)

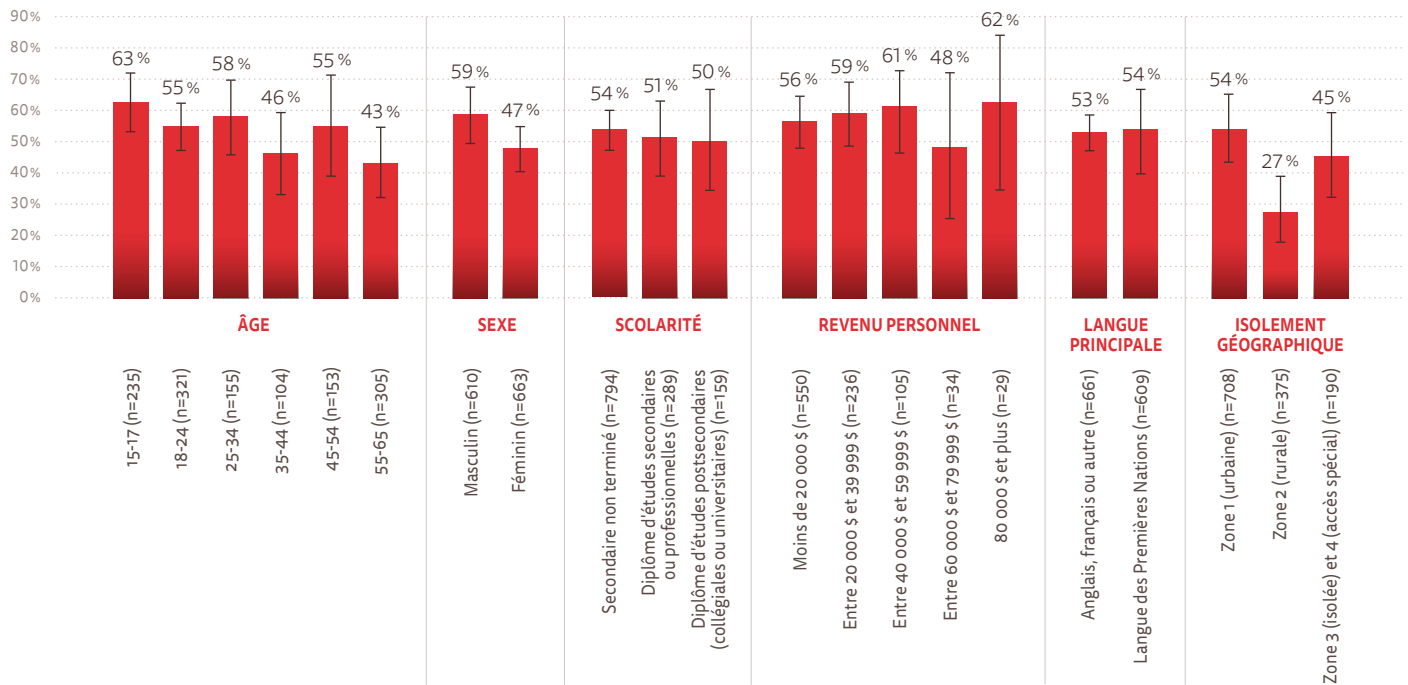
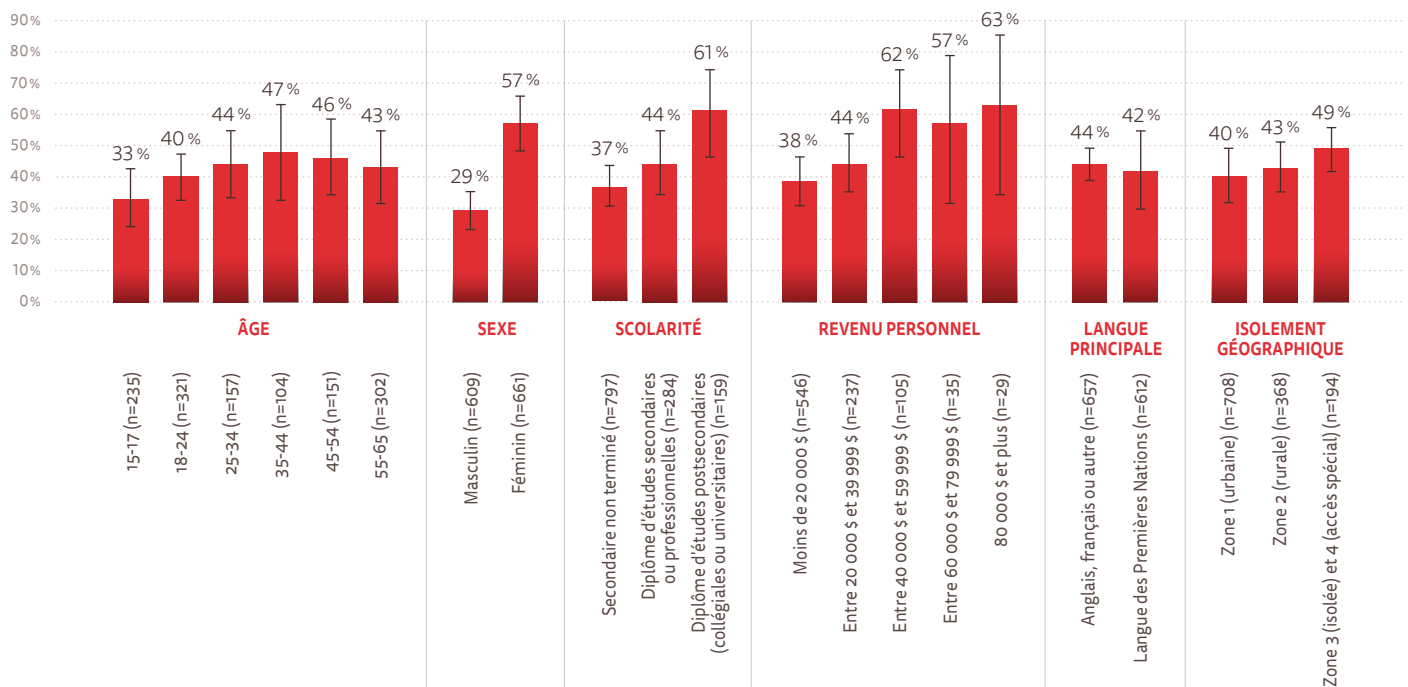


FIGURE 7

Proportion d'individus portant occasionnellement ou régulièrement des vêtements, des bijoux ou des accessoires artisanaux des Premières Nations



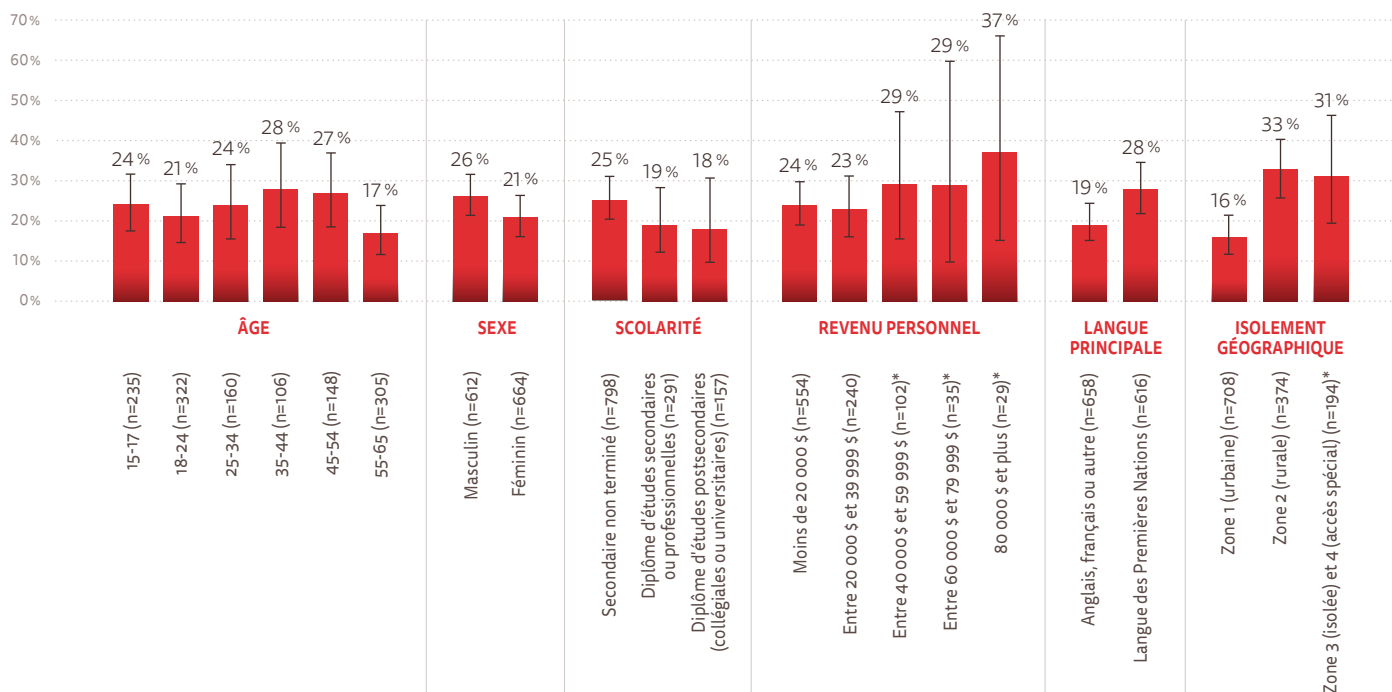
La proportion d'individus consommant chaque semaine ou plus de la nourriture provenant d'activités traditionnelles ne semble pas varier selon l'âge, le sexe, la scolarité, le salaire et la langue principale. Bien que la **FIGURE 8** semble illustrer que la consommation augmente selon le salaire et l'utilisation d'une langue des Premières Nations, ces variations ne sont pas statistiquement significatives.

Les gens vivant en milieu urbain sont proportionnellement moins nombreux à consommer de la nourriture traditionnelle chaque semaine ou plus que ceux vivant en milieu rural (respectivement 16 % et 33 %).

comme la chasse, la pêche ou la cueillette, mais ils sont aussi moins nombreux à consommer de la nourriture provenant d'activités traditionnelles. Encore une fois, il est vraisemblable d'envisager que cette situation s'explique par le fait que les gens vivant en zone urbaine doivent parcourir une plus grande distance pour accéder au territoire et ainsi s'y rendre moins souvent pour quérir leur nourriture.

Il est intéressant de remarquer que les gens en zone urbaine sont plus nombreux à avoir une habitation sur le territoire traditionnel pour y exercer des activités,

FIGURE 8
Proportion d'individus consommant de la nourriture provenant d'activités traditionnelles de subsistance chaque semaine ou plus



LA CULTURE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

La place que la culture occupe dans le milieu de travail est aussi un bon indicateur de l'autonomie culturelle. Les leaders communautaires, les gestionnaires des établissements, les membres d'organismes communautaires et les représentants de la structure de gouvernance jouent un rôle fondamental au maintien de la vitalité de la culture en milieu de travail⁴, par exemple en créant des politiques visant l'usage d'une langue des Premières Nations en milieu de travail ou encore en offrant des horaires de travail tenant compte du calendrier des activités traditionnelles.

Dans le cadre de l'EDMEPN, les variables mesurant la vitalité de la culture en milieu de travail sont limitées. Les indicateurs retenus touchent la reconnaissance de la culture et des langues des Premières Nations par les employeurs. Il convient de vérifier si la connaissance d'une langue des Premières Nations constitue un avantage à l'obtention d'un emploi dans une communauté. À l'opposé, il est intéressant de vérifier si le fait que le français ou l'anglais soit une langue seconde constitue un obstacle à l'obtention d'un emploi à l'extérieur d'une communauté.

Parmi les répondants qui avaient un travail au moment de l'enquête, 90,9 % ont indiqué qu'ils travaillaient dans une communauté des Premières Nations. Les 9,1 % restants travaillaient à l'extérieur des communautés.

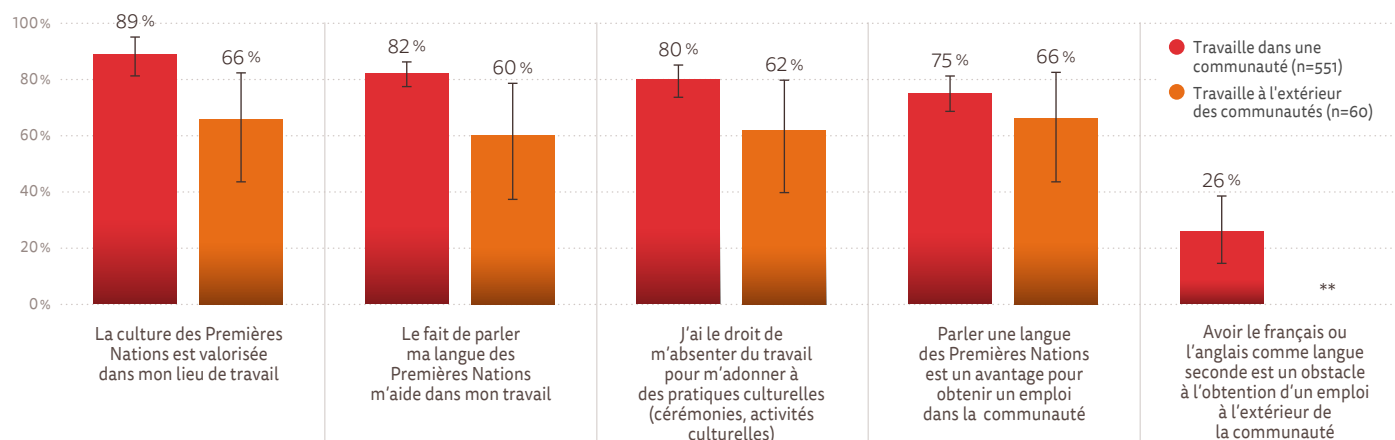
Dans l'ensemble, une grande proportion des individus qui travaillent dans une communauté semblent d'avis que la culture des Premières Nations est valorisée dans leur milieu de travail (89 %).

Ce sont 82 % des répondants qui affirment que le fait de parler une langue des Premières Nations les aide dans leur travail, et 80 % qui indiquent avoir le droit de s'absenter du travail pour s'adonner à des pratiques culturelles. Les trois quarts (75 %) sont d'avis que le fait de parler une langue des Premières Nations est un avantage pour l'obtention d'un emploi dans la communauté. Enfin, une moindre proportion d'individus (26 %) croit que d'avoir une langue des Premières Nations comme langue principale (c'est-à-dire avoir le français ou l'anglais comme langue seconde) est un obstacle à l'obtention d'un emploi à l'extérieur de la communauté.



Dans le cas des travailleurs qui travaillent à l'extérieur des communautés, la proportion des individus en accord avec les affirmations précédentes est plus basse. En raison de la faible proportion d'individus travaillant à l'extérieur des communautés, il nous est impossible de conclure à une différence statistiquement significative. Il est cependant intéressant d'observer qu'à l'exception de la dernière affirmation de la **FIGURE 9**, pour laquelle le coefficient de variation est trop élevé pour publier le résultat, c'est entre 60 % et 66 % qui affirment que la culture des Premières Nations a sa place dans leur milieu de travail.

FIGURE 9
Proportion d'individus en accord avec les affirmations portant sur la culture des Premières Nations au travail



Langues des Premières Nations

CONNAISSANCE ET UTILISATION

La connaissance d'une langue peut être considérée comme un déterminant de l'appartenance à la culture et à la communauté^{5,6}. De plus, chez les Premières Nations, la langue et la culture sont considérées comme des déterminants sociaux de la santé⁷.

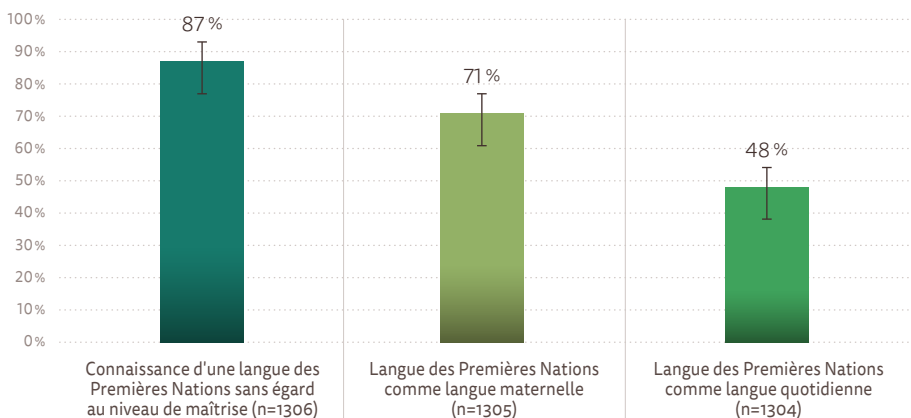
Pour certains groupes linguistiques, la vitalité communautaire passe inévitablement par un plus grand nombre d'espaces de vie où les gens peuvent échanger dans leur langue. Cette vitalité dépend de la capacité à créer des lieux et des occasions pour faciliter le rapprochement physique et la cohésion communautaire⁸. Dans le cas des Premières Nations, « Le risque que pose l'extinction linguistique est assorti de celui de perdre des décennies d'informations, de savoir traditionnel et de compréhension de la terre qui nous entoure, ainsi que la capacité de véritablement transmettre des cultures et des traditions aux générations futures^{9,10}. »

Lorsque l'on demande aux répondants s'ils connaissent une langue des Premières Nations sans égard à leur niveau de maîtrise, 87 % répondent par l'affirmative (FIGURE 10).

Parmi les répondants des communautés, 71 % ont indiqué avoir une langue des Premières Nations comme langue maternelle. Or, une proportion moindre rapporte qu'elle utilise une langue des Premières Nations comme langue quotidienne (48 %). Cela indique qu'une certaine proportion de la population s'est tournée vers le français ou l'anglais au détriment de sa langue maternelle.

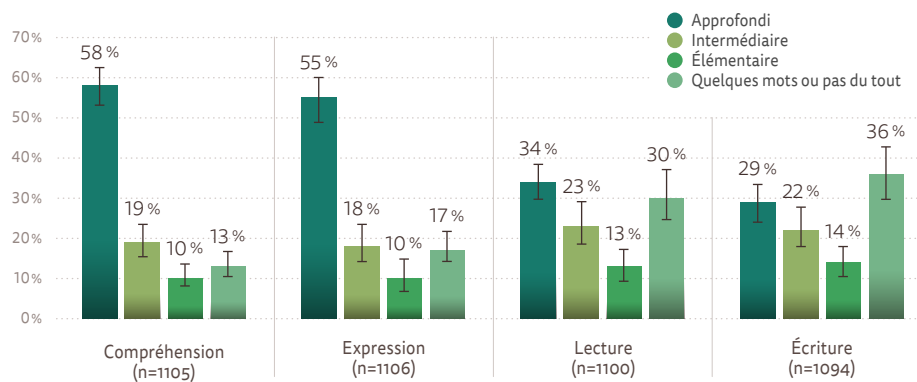
FIGURE 10

Proportion d'individus affirmant connaître une langue des Premières Nations, l'avoir comme langue maternelle ou l'utiliser comme langue quotidienne



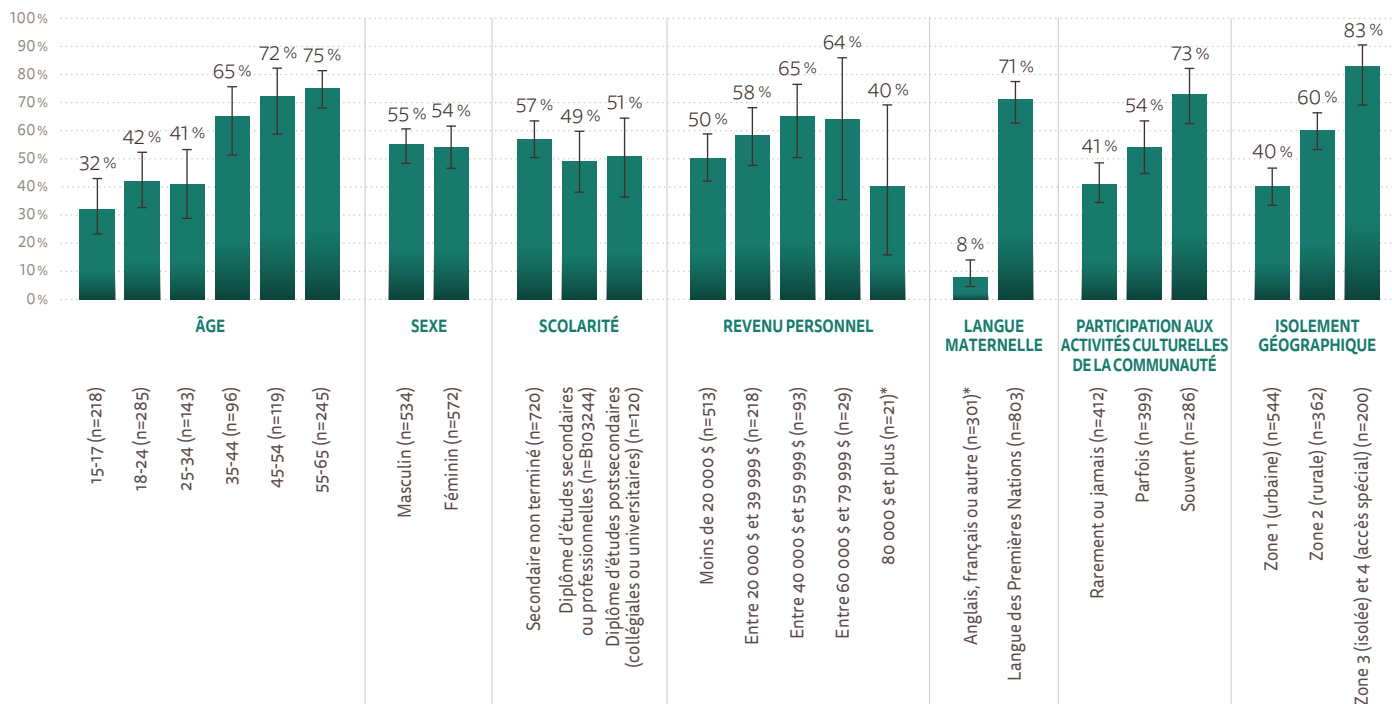
Parmi les gens connaissant une langue des Premières Nations, plus de la moitié estime avoir une maîtrise approfondie de sa compréhension (58 %) et de son expression (55 %). À la lumière de la FIGURE 11, on observe que c'est près du tiers qui rapporte une maîtrise approfondie pour la lecture (34 %) et l'écriture (29 %).

FIGURE 11
Répartition des individus connaissant une langue des Premières Nations selon leur niveau de maîtrise



La capacité approfondie d'expression semble associée avec l'âge (FIGURE 12). Alors qu'elle est située respectivement à 32 % chez les 15 à 17 ans, elle augmente graduellement pour atteindre 75 % chez les 55 à 64 ans.

FIGURE 12
Proportion d'individus possédant une capacité d'expression approfondie d'une langue des Premières Nations



Le fait d'avoir une langue des Premières Nations comme langue maternelle est un facteur déterminant de la capacité d'expression de cette dernière. Alors que 8 % des gens dont la langue maternelle est l'anglais ou le français affirment avoir une capacité approfondie d'expression d'une langue des Premières Nations, ces proportions augmentent à 71 % chez ceux dont cette dernière est la langue maternelle. Toujours à la lumière de la FIGURE 12, on observe que la capacité approfondie d'expression est significativement plus élevée chez ceux qui participent souvent aux activités culturelles de leur communauté que chez ceux qui y participent rarement ou jamais.

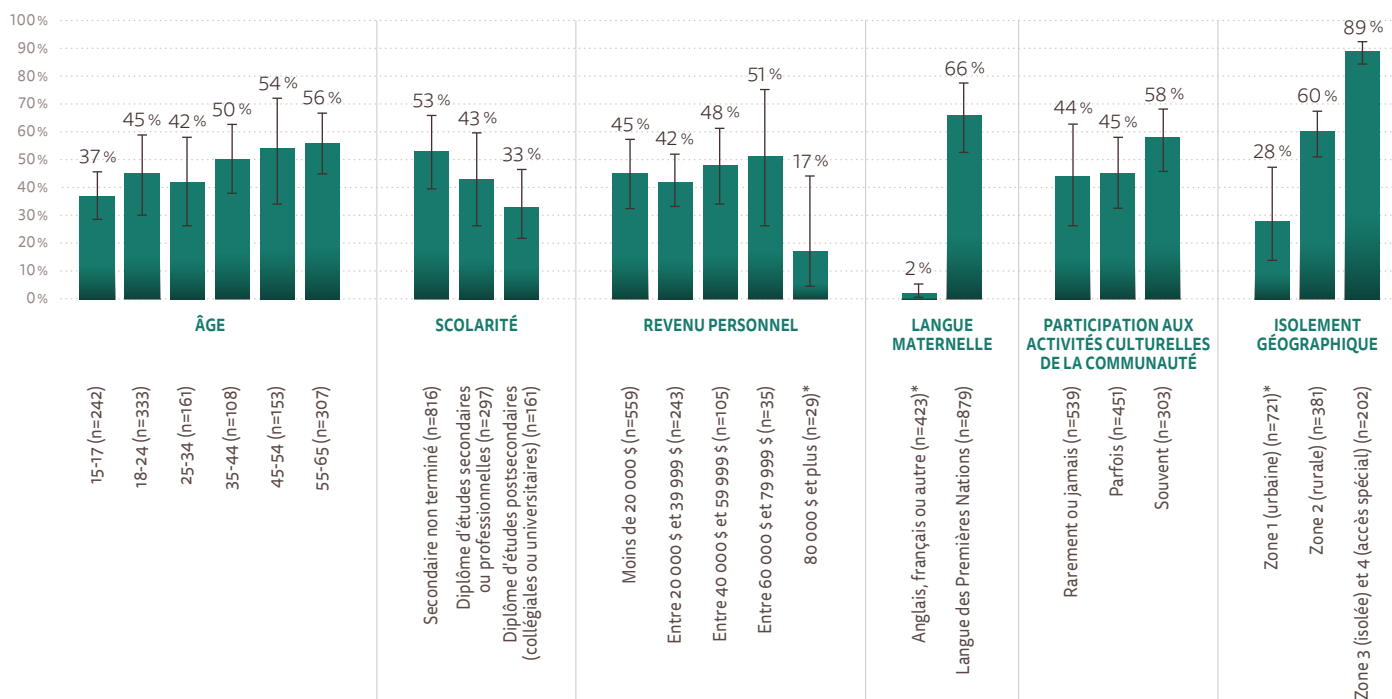
La FIGURE 13 indique que les principaux facteurs associés à l'utilisation d'une langue des Premières Nations comme langue quotidienne sont d'avoir eu cette langue comme langue maternelle et l'isolement géographique.

Les deux tiers (66 %) des individus dont une langue des Premières Nations est leur langue maternelle s'expriment principalement avec cette dernière. Cette proportion est de 2 % chez ceux dont la langue maternelle est le français ou l'anglais.

Une proportion de 28 % des répondants provenant de communautés urbaines s'exprime principalement au moyen d'une langue des Premières Nations. Cette

proportion augmente à 60 % dans les communautés rurales et à 89 % dans les communautés isolées ou à accès spécial. Contrairement à la maîtrise de la langue, l'âge n'est pas associé de façon statistiquement significative à l'utilisation d'une langue des Premières Nations au quotidien. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les générations plus jeunes qui parlent une langue des Premières Nations dans la vie de tous les jours sont peut-être conscientes que leur maîtrise de la langue comporte des lacunes. Plus de recherches seraient nécessaires pour valider cette hypothèse. La scolarité, le revenu personnel et la fréquence de participation aux activités culturelles de la communauté ne semblent pas associés à l'usage quotidien d'une langue des Premières Nations.

FIGURE 13
Proportion d'individus utilisant une langue des Premières Nations comme langue quotidienne



Comme il est mentionné ci-dessus, les principaux facteurs déterminants de l'utilisation quotidienne d'une langue des Premières Nations et de sa maîtrise approfondie sont le fait d'avoir cette langue comme langue maternelle et l'isolement géographique. Pour ce qui est de l'isolement géographique, il est logique de croire que les individus vivant en milieu isolé sont moins en contact avec les langues européennes au quotidien. Dans ce cas, l'isolement peut être vu comme un facteur de protection de la langue.

Dans le cas de la maîtrise de la langue, l'âge et la fréquence de participation aux événements culturels semblent être associés. On ne peut évidemment pas conclure que le fait de vieillir augmente la maîtrise d'une langue des Premières Nations.

Les données montrent que les gens des générations plus jeunes sont proportionnellement moins nombreux à avoir une maîtrise approfondie d'une langue des Premières Nations.

L'utilisation d'une langue au quotidien est un élément central de sa survie. Malheureusement, les données indiquent qu'une certaine proportion d'individus dont la langue maternelle est une langue des Premières Nations ne l'utilisent plus aujourd'hui comme langue quotidienne.

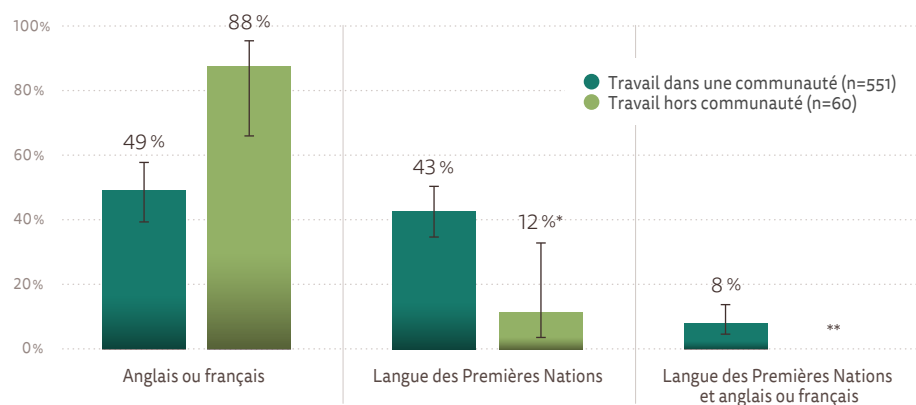
LANGUE AU TRAVAIL

Environ la moitié (49 %) des travailleurs dans les communautés utilisent principalement l'anglais ou le français au travail. Sans surprise, cette proportion est plus grande chez les gens travaillant à l'extérieur des communautés (88 %).

Parmi les gens qui travaillent dans une communauté, 43 % utilisent principalement une langue des Premières Nations au travail. Il est intéressant d'observer que 12 % des individus qui travaillent à l'extérieur des communautés affirment y parler principalement une langue des Premières Nations.

Enfin, 8 % des gens travaillant dans les communautés s'expriment autant dans une langue européenne que dans une langue des Premières Nations (FIGURE 14).

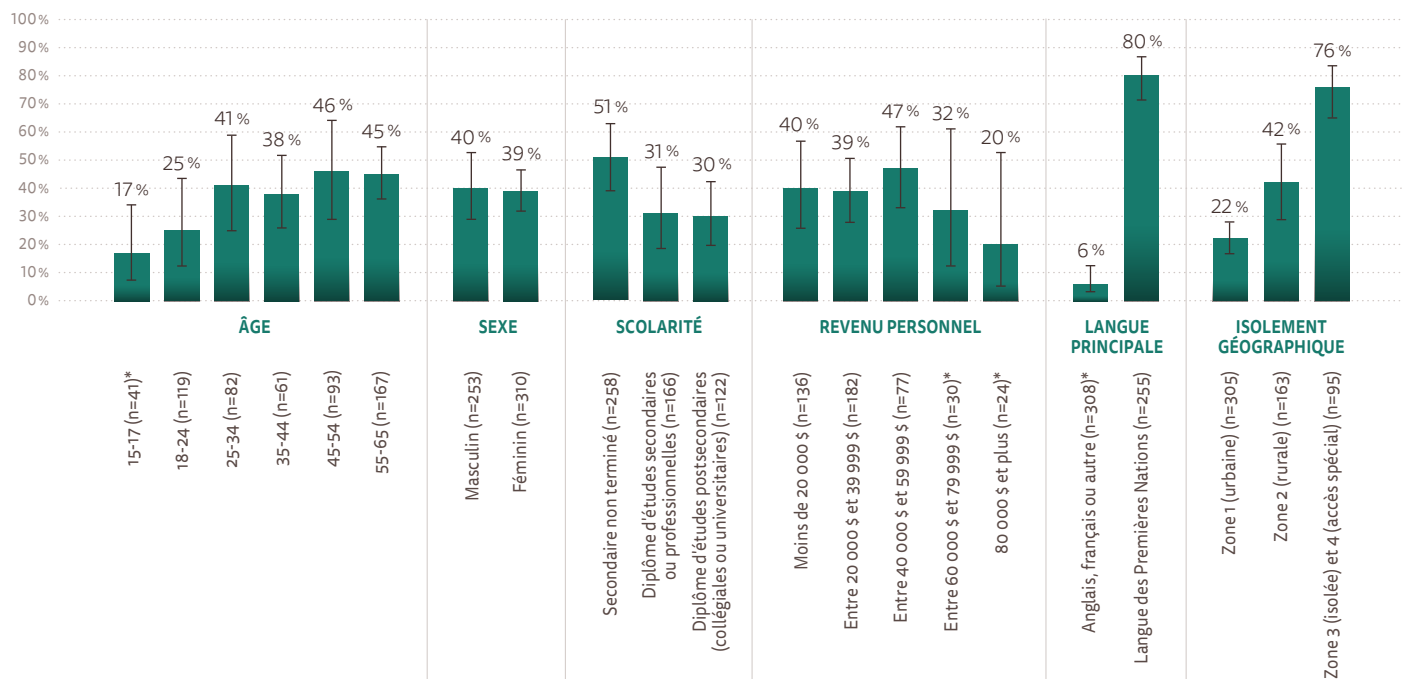
FIGURE 14
Répartition des individus selon la langue principalement parlée au travail



À la lumière de la **FIGURE 15**, on remarque que le fait de s'exprimer dans une langue des Premières Nations ne semble pas associé à l'âge, au sexe, à la scolarité ou au salaire. Il est intéressant d'observer que, chez les gens s'exprimant en anglais ou en français dans la vie de tous les jours, 6 % affirment utiliser principalement une langue des Premières Nations au travail. Parmi ceux qui s'expriment dans une langue des Premières Nations au quotidien, 80 % utilisent aussi cette langue au travail.

On observe une tendance à la hausse de l'utilisation d'une langue des Premières Nations au travail avec l'augmentation de l'isolement géographique. Alors que la proportion d'individus parlant surtout une langue des Premières Nations au travail est de 22 % dans les communautés urbaines, elle passe à 42 % dans les communautés rurales et à 76 % dans les communautés isolées ou à accès spécial.

FIGURE 15
Proportion d'individus utilisant principalement une langue des Premières Nations au travail



Mieux-être individuel et communautaire

SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE, ÉPANOUISSEMENT, SOUTIEN SOCIAL ET MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

Chez les Premières Nations, le concept de mieux-être englobe celui de bien-être. Le bien-être fait référence à l'accès à tout ce qui est nécessaire pour bien vivre, pour avoir une qualité de vie (p. ex. : un toit pour se loger, des vêtements de la nourriture, etc.). Le mieux-être est plutôt associé aux quatre dimensions, que sont le physique, le mental, l'émotionnel et le spirituel, ainsi qu'à l'équilibre entre elles. La pratique de la culture (y compris l'accès au territoire) et de la langue au quotidien est un des moyens permettant d'atteindre cet équilibre. Selon cette perspective, le bien-être est un levier pour atteindre le mieux-être. Parmi les différents indicateurs sociaux du mieux-être, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) mentionne certains facteurs, comme la santé et la cohésion sociale¹¹.

SANTÉ PHYSIQUE ET SANTÉ MENTALE

La santé est un indicateur du mieux-être¹². L'érosion de la culture peut avoir de graves conséquences sur la santé mentale et le mieux-être^{7,13}. Cela peut entraîner la dépression, l'anxiété, la toxicomanie et même le suicide. Dans un même ordre d'idées, la Thunderbird Partnership Foundation a démontré, à l'aide de son outil d'évaluation du mieux-être autochtone, l'efficacité de la culture des Premières Nations en tant qu'intervention en santé dans la lutte contre la toxicomanie et les problèmes de santé mentale¹⁴. L'autoévaluation de la santé physique et l'autoévaluation de la santé mentale sont les indicateurs retenus afin de mesurer cette réalité.

Tant sur le plan physique que sur le plan mental, une majorité des répondants ont une vision positive de leur état de santé (FIGURE 16).

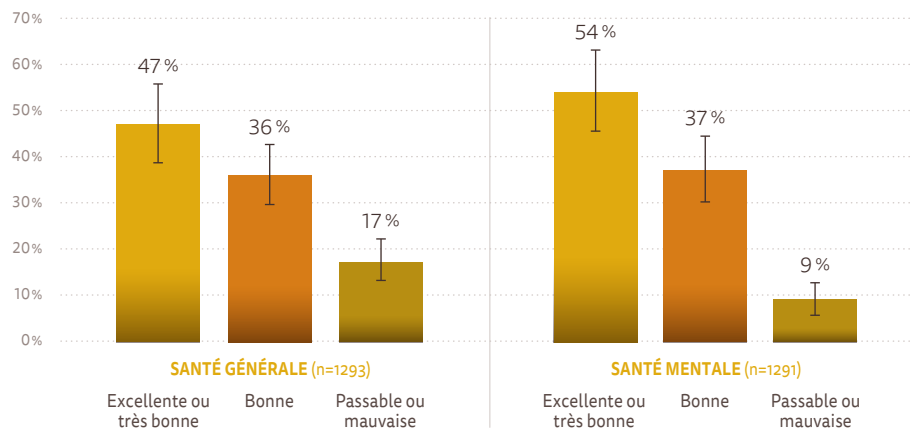
Un peu moins de la moitié (47 %) des participants à l'enquête ont affirmé être en excellente ou en très bonne santé. Environ le tiers d'entre eux (36 %) estiment être en bonne santé et 17 % ont plutôt indiqué que leur santé était passable ou mauvaise. En ce qui concerne la santé mentale, 54 % évaluent qu'elle est excellente ou très bonne et 36 % estiment qu'elle est bonne. Enfin, 9 % des répondants affirment que leur santé mentale est passable ou mauvaise.

Lorsque l'on tente d'observer si le fait d'affirmer que l'on est en excellente ou en très bonne santé générale et mentale est associé à certains facteurs démographiques ou culturels, aucun de ceux retenus dans le cadre de cette enquête ne semble manifestement déterminant sur le plan statistique. Ainsi, l'âge, le sexe, la scolarité, le statut d'emploi, la langue d'usage et la participation aux activités culturelles ne font pas varier significativement l'autoévaluation de la santé physique ou mentale. Il ne faut cependant pas oublier que cette mesure de la santé des répondants se base sur leur perception et non sur un bilan de santé exhaustif.



FIGURE 16

Répartition des individus selon l'autoévaluation de leur santé générale et mentale



Contrairement à ce qui est démontré dans la littérature existante, les données sur la santé générale et la santé mentale de l'EDMEPN ne permettent pas de conclure au caractère déterminant de la culture sur ces dernières. Cependant, cette absence d'association dans cette enquête ne permet pas d'affirmer

que l'appartenance à sa culture n'a pas d'effet sur la santé. Dans le cas présent, seules la langue principale et la participation aux activités culturelles de la communauté ont été retenues comme indicateurs de l'appartenance culturelle. Ces deux indicateurs ne sont sans doute pas suffisants pour mesurer toute la complexité de ce phénomène.

ÉPANOUISSEMENT

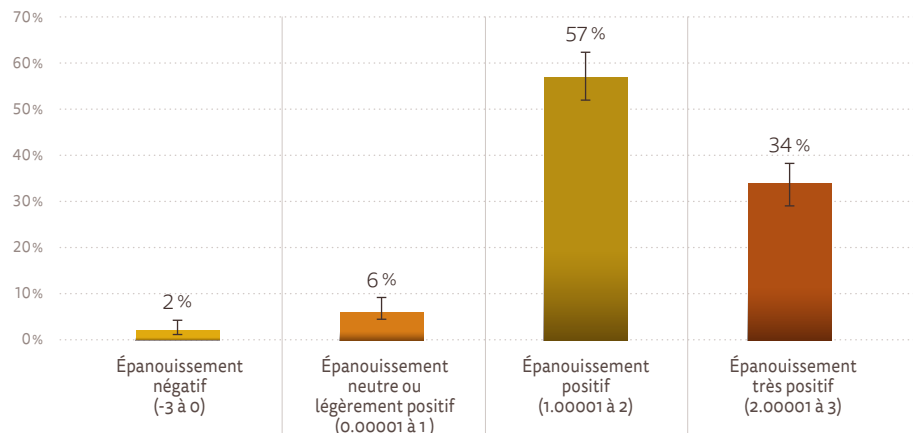
L'échelle d'épanouissement psychologique a été incluse au questionnaire de l'EDMEPN afin de mesurer le mieux-être des individus de manière standardisée¹⁵. Cette échelle, basée sur les théories récentes du mieux-être psychologique et social, est conçue pour mesurer le mieux-être subjectif. Pour obtenir un score d'épanouissement, les répondants doivent indiquer leur niveau d'accord ou de désaccord avec une série de huit affirmationsⁱⁱ. Afin de faciliter l'interprétation de l'échelle d'épanouissement, le score calculé pour chaque participant a été réparti en quatre catégories : épanouissement négatif (score de -3 à 0), épanouissement neutre ou légèrement positif (score de 0,00001 à 1), épanouissement positif (score de 1,00001 à 2) et épanouissement très positif (2,00001 à 3).

ii Affirmations incluses dans l'échelle d'épanouissement.

1. Je mène une vie qui a un but et du sens.
2. Mes relations sociales me soutiennent et sont enrichissantes.
3. Je suis impliqué(e) et intéressé(e) par mes activités quotidiennes.
4. Je contribue activement au bonheur et au bien-être des autres.
5. Je suis compétent(e) et appliqué(e) dans les activités qui sont importantes pour moi.
6. Je suis quelqu'un de « bien » qui a une « bonne » vie.
7. Je suis optimiste quant à mon avenir.
8. Les gens me respectent.

FIGURE 17

Répartition des individus selon l'indice d'épanouissement catégorisé (n=1276)



La FIGURE 17 nous indique que 91 % des individus ont été catégorisés comme ayant un épanouissement positif (57 %) ou très positif (34 %). Une faible proportion a un épanouissement neutre ou légèrement positif (6 %) et une proportion moindre (2 %) a un score d'épanouissement négatif.

Parmi les facteurs qui ont une influence statistiquement significative sur l'épanouissement des individus, on retrouve l'âge, la scolarité, l'emploi et la participation aux activités culturelles de la communauté (FIGURE 18).

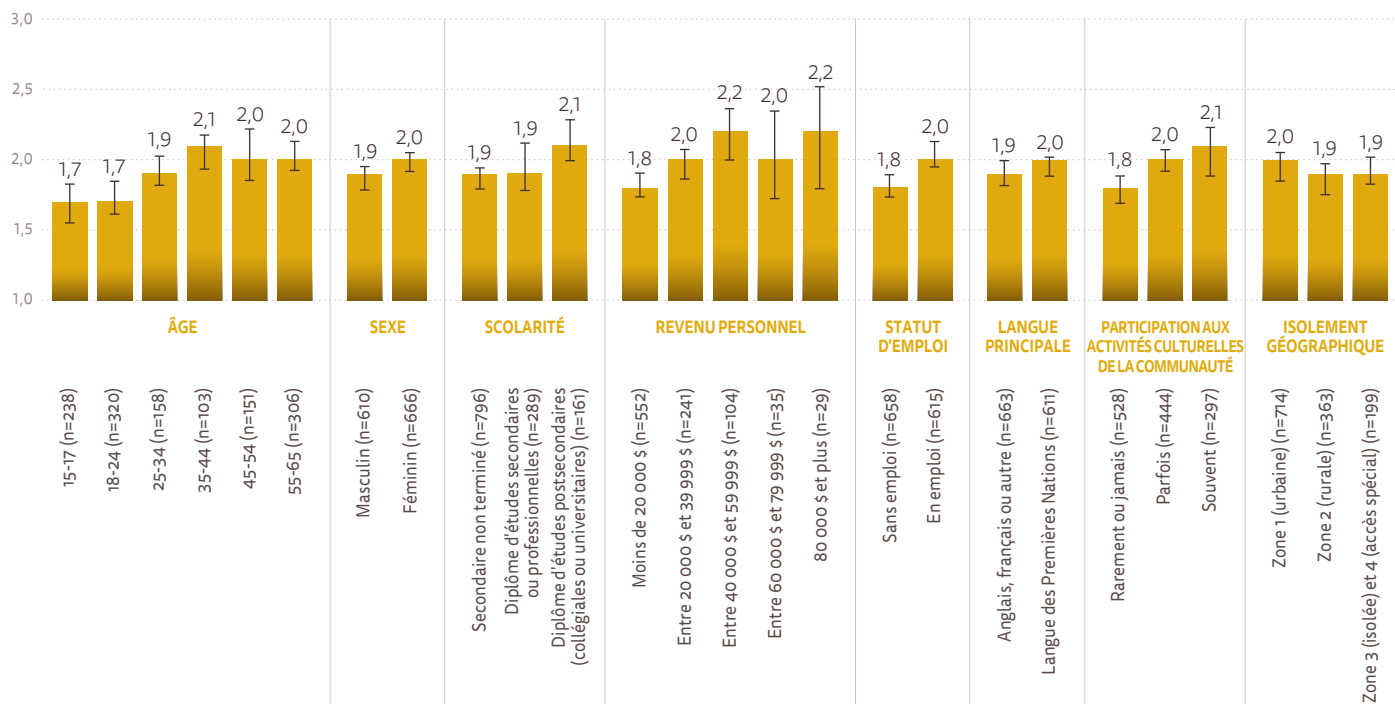
Le score moyen d'épanouissement est à son plus bas chez les 15 à 17 ans (1,7) et tend à augmenter avec l'âge. La moyenne culmine à 2,1 chez les 35 à 44 ans et se stabilise chez les 45 ans et plus. Les individus n'ayant pas terminé leur secondaire ont une moyenne de score d'épanouissement de 1,9. Le score moyen augmente jusqu'à 2,1 chez les diplômés du postsecondaire. Les individus dont le revenu est inférieur à 20 000 \$ ont la moyenne de score d'épanouissement la plus faible, en comparaison aux autres classes de revenu (1,8). Elle tend à augmenter jusqu'à 2,2 chez ceux dont le revenu se situe entre 40 000 \$ et 59 999 \$ et se stabilise dans les classes de revenu plus élevées.

Les gens sans emploi ont un indice d'épanouissement plus faible que ceux en emploi (respectivement 1,8 et 2).

Enfin, la moyenne du score d'épanouissement augmente avec la participation aux activités culturelles de la communauté. Elle passe de 1,8 chez ceux qui y participent rarement ou jamais à 2,0 chez ceux qui y participent parfois. Elle augmente à 2,1 chez ceux qui y participent souvent. Le sexe, la langue principale et l'isolement géographique ne semblent pas avoir d'effet sur l'indice d'épanouissement.

FIGURE 18

Score moyen de l'indice d'épanouissement



Le fait d'avoir un emploi et d'atteindre un certain seuil de revenu personnel semble déterminant du niveau d'épanouissement de l'individu. On remarque aussi que l'indice d'épanouissement culmine vers l'âge de 35 à 44 ans. Cela nous porte à croire que les gens ayant eu la chance d'accumuler certaines expériences de vie et professionnelles sont plus susceptibles de s'épanouir et d'atteindre un certain niveau de mieux-être.

SOUTIEN SOCIAL

Le sentiment d'appartenance à un groupe ou à une communauté plus large contribue positivement au mieux-être¹¹. Le niveau d'insertion sociale est donc un autre indicateur de mieux-être individuel et communautaire.

Dans le but de la mesurer, le questionnaire de l'EDMEPN comprend une série de variables destinée à développer un indice de réciprocité du soutien social¹⁶. Cet indice mesure le soutien social qu'obtiennent les individus, mais aussi le soutien qu'ils offrent aux autres individus de la communauté. Le score de réciprocité et de soutien social est calculé grâce à

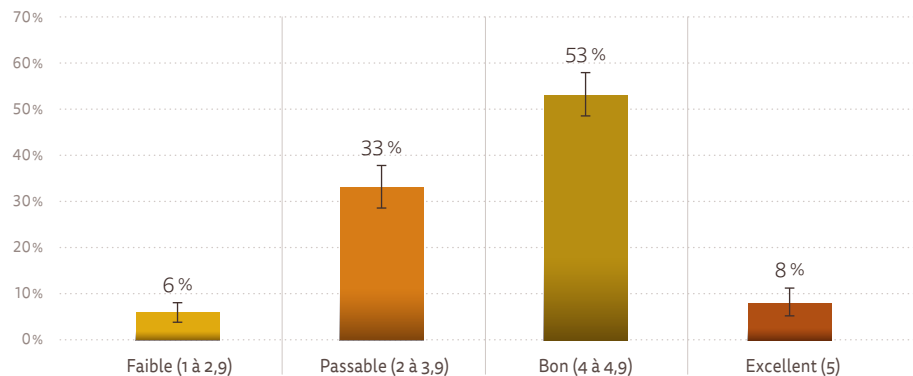
dix questions de mises en situation pour lesquelles les répondants doivent évaluer à quel point ces dernières sont susceptibles de survenir dans leur vie. Le score est ensuite réparti en quatre catégories : faible (1 à 1,9), passable (2 à 2,9), bon (3 à 4,9) et excellent (5).

À la lumière de la **FIGURE 19**, on observe que la réciprocité et le soutien social sont passables pour le tiers (33 %) des répondants et bon pour près de la moitié d'entre eux (53 %). Pour 6 % des individus, le score de l'indice est faible, tandis qu'il est excellent pour 8 %.

La moyenne du score de l'échelle de réciprocité et de soutien social ne varie pas de façon significative selon l'âge, le sexe, la scolarité, le revenu, le statut d'emploi et la participation aux activités culturelles (FIGURE 20). Bien que ce ne soit pas significatif, on remarque que le score tend à augmenter jusqu'à l'âge de 54 ans. Il en est de même avec la scolarité.

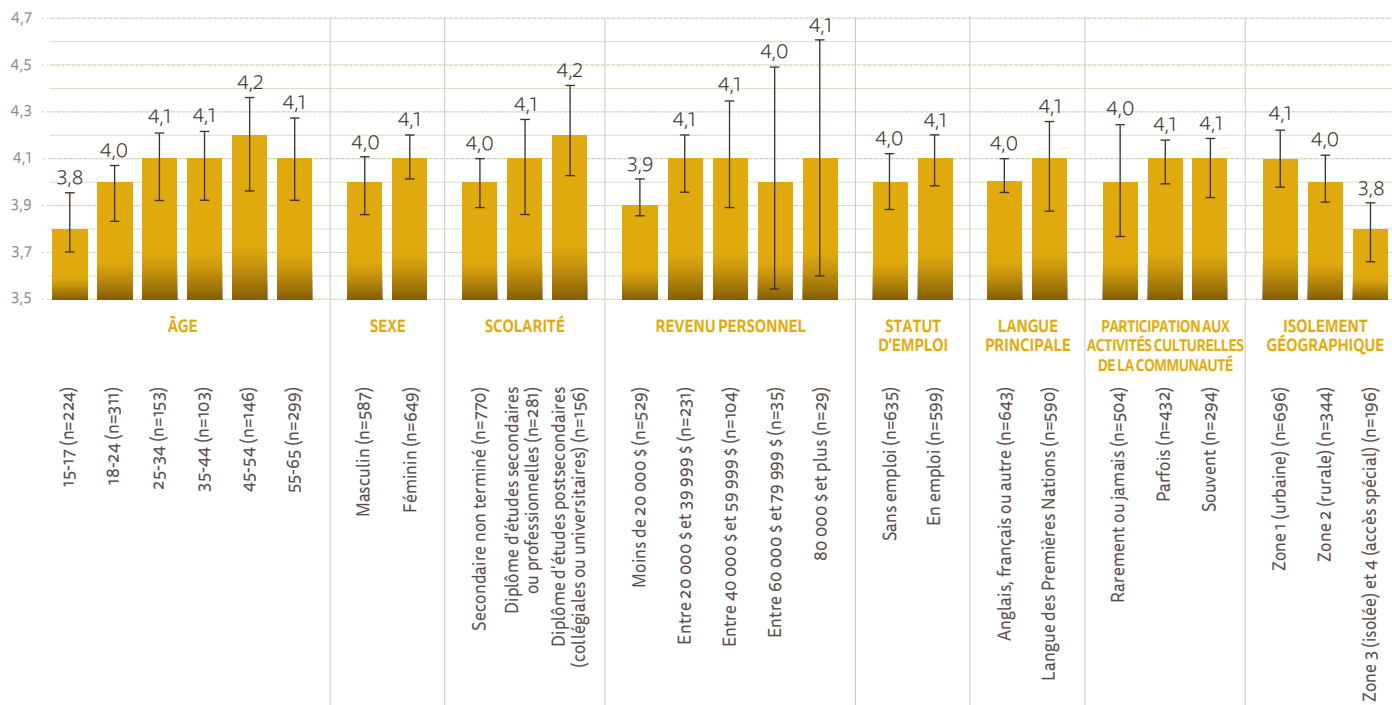
Le seul facteur faisant varier la réciprocité et le soutien social de façon significative sur le plan statistique est l'isolement géographique. Les gens vivant en milieu urbain sont ceux qui ont le score moyen le plus haut (4,1), suivi des individus des milieux

FIGURE 19
Répartition des individus selon l'échelle de réciprocité et de soutien social catégorisée (n=1236)



ruraux (4,0). Enfin, les résidents des communautés isolées ou à accès spécial ont un score moyen de 3,8.

FIGURE 20
Score moyen de l'échelle de réciprocité et de soutien social



Contrairement à l'idée générale voulant que les gens vivant en milieu urbain soient plus isolés socialement, les données de l'EDMEPN nous indiquent que l'indice de réciprocité et de soutien social diminue significativement avec l'isolement géographique.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

En plus d'avoir des effets sur les individus à leur travail, les expériences émotionnelles ou sociales vécues en milieu de travail se répercutent également dans des domaines non liés au travail. Les travailleurs passent environ un tiers de leur temps au travail et ils gardent ce dernier en tête, même lorsqu'ils sont à l'extérieur du milieu de travail¹⁷. De plus, le mieux-être au travail influence la performance des travailleurs. Ceux dont le mieux-être est faible peuvent être moins productifs, prendre des décisions de moindre qualité, être plus enclins à s'absenter du travail et verser des contributions globalement décroissantes aux organisations^{18, 19}.

De nombreuses études effectuées en milieu allochtone ont démontré que le mieux-être au travail peut être considéré comme un déterminant du niveau de satisfaction dans la vie en général. La satisfaction de l'individu au travail et la satisfaction de l'individu dans sa vie en général sont liées, indépendamment de l'ordre causal^{20, 21, 22, 23}.

Une série de questions portant sur le niveau de satisfaction des individus envers leur travail est incluse dans le questionnaire de l'EDMEPN. Les thèmes du racisme et de la discrimination au travail y sont aussi abordés.

Lorsque l'on demande aux répondants qui ont un emploi s'ils sont en accord avec différentes affirmations portant sur le mieux-être au travail, la plupart de ceux-ci semblent percevoir leur occupation de façon positive (FIGURE 21).

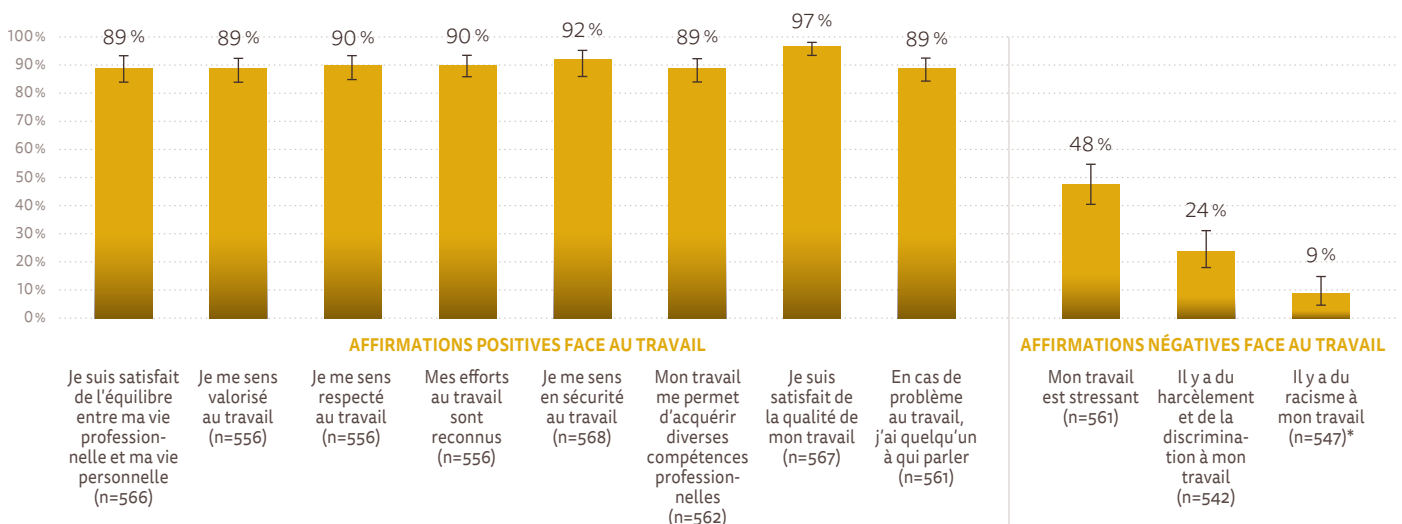
Ainsi, la grande majorité des répondants qui possèdent un travail affirment qu'ils sont satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle (89 %), qu'ils se sentent valorisés au travail (89 %), qu'ils se sentent respectés au travail (90 %), que leurs efforts au travail sont reconnus (90 %), qu'ils se sentent en sécurité au travail (92 %), que leur travail leur permet d'acquérir diverses compétences professionnelles (89 %), qu'ils se sentent en sécurité au travail (97 %), et qu'ils se sentent en sécurité au travail (89 %).

travail (92 %), que leur emploi leur permet de développer des compétences professionnelles (89 %), qu'ils sont satisfaits de la qualité de leur travail (97 %) et qu'ils peuvent compter sur quelqu'un au travail s'ils ont un problème (89 %).

En revanche, un peu moins de la moitié des individus possédant un emploi affirment que ce dernier est une source de stress (48 %). Environ le quart d'entre eux affirment qu'ils y ont été témoins de harcèlement et de discrimination (24 %). Enfin, 9 % indiquent qu'il y a du racisme à leur travail.

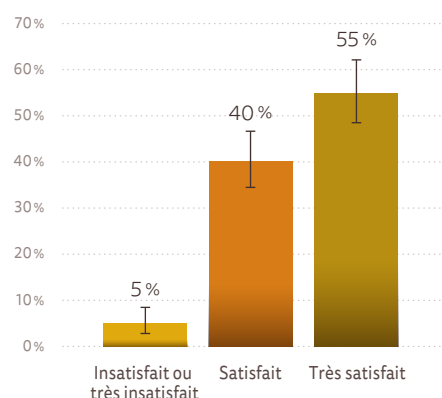
FIGURE 21

Proportion d'individus en emploi en accord avec les affirmations portant sur le mieux-être au travail



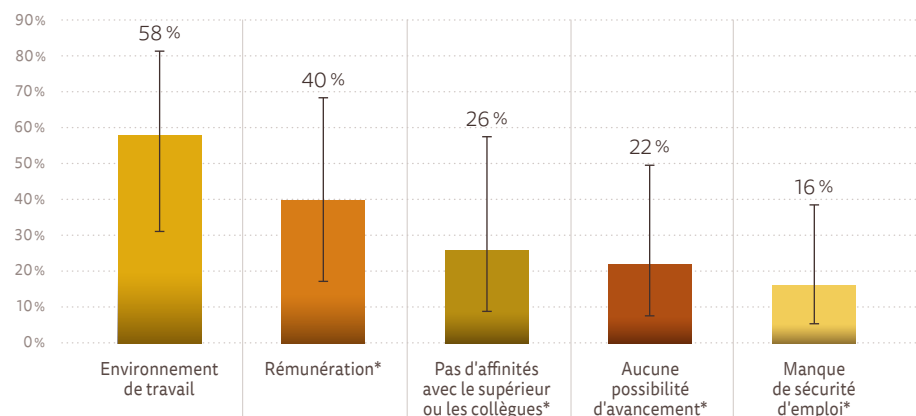
La grande majorité des répondants qui possèdent un emploi affirment être satisfaits de ce dernier en général (FIGURE 22). Plus précisément, 40 % ont indiqué être satisfaits et 55 % très satisfaits. Seulement 5 % perçoivent leur travail comme une source d'insatisfaction.

FIGURE 22
Répartition des individus en emploi selon leur satisfaction face au travail en général (n=557)



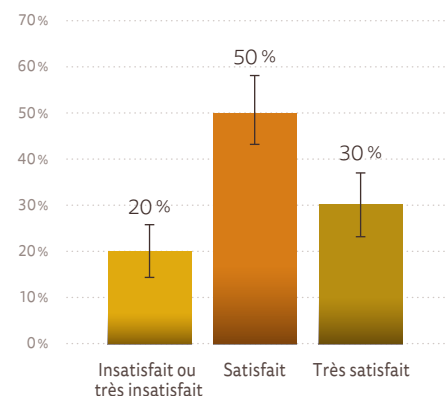
Parmi les insatisfaits, les principales raisons évoquées pour justifier leur insatisfaction sontⁱⁱⁱ : l'environnement de travail (58 %*), la rémunération (40 %*), le manque d'affinités avec le patron ou les collègues (26 %), l'impossibilité d'avoir de l'avancement (22 %*) et le manque de sécurité d'emploi (16 %*). Vu la faible proportion de répondants insatisfaits de leur travail, les résultats de la FIGURE 23 doivent être interprétés avec prudence.

FIGURE 23
Raisons principales de l'insatisfaction face au travail (n=25)



Parmi l'ensemble des répondants en emploi, la majorité d'entre eux semblent d'avis que leur employeur traite adéquatement les conflits de travail. Ainsi, la FIGURE 24 démontre que respectivement 50 % et 30 % sont satisfaits et très satisfaits de la manière dont les conflits de travail sont traités. Les 20 % restants affirment être insatisfaits ou très insatisfaits.

FIGURE 24
Répartition des individus en emploi selon leur satisfaction de la manière dont sont traités les conflits au travail (n=452)



iii Le total excède 100 %, car les répondants pouvaient indiquer plus d'une raison.

Il a été mentionné précédemment que le harcèlement/discrimination et le racisme sont présents dans l'environnement de travail de 24 % et de 9 % des travailleurs respectivement (FIGURE 21).

Or, à la lumière de la FIGURE 25, on remarque que la présence de harcèlement/discrimination semble comparable dans les milieux de travail dans les communautés et à l'extérieur de ces dernières. Cependant, alors que 7 % des travailleurs des communautés observent du racisme au travail, cette proportion grimpe à 26 % chez ceux qui travaillent à l'extérieur des communautés.

Lorsque nous demandons aux individus en emploi s'ils ont déjà été victimes de discrimination ou de racisme au travail qu'ils occupaient au moment de l'enquête, respectivement 21 % et 8 % ont répondu par l'affirmative (FIGURE 26).

FIGURE 25
Proportion d'individus en emploi déclarant la présence de harcèlement/discrimination ou de racisme au travail

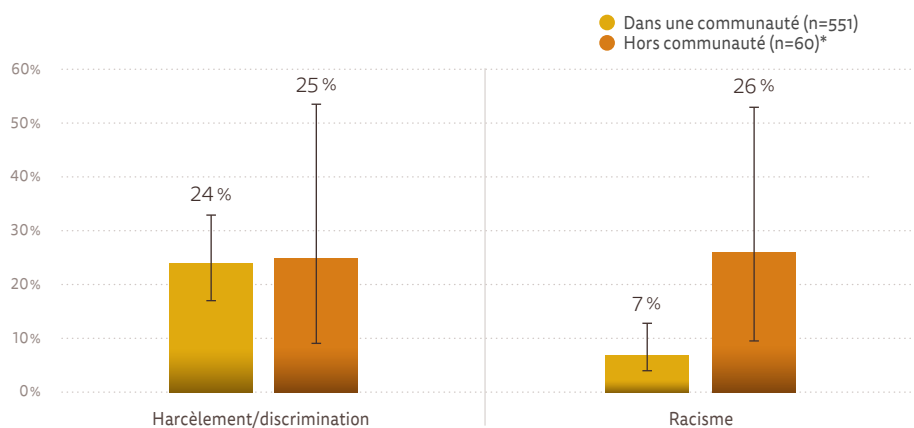
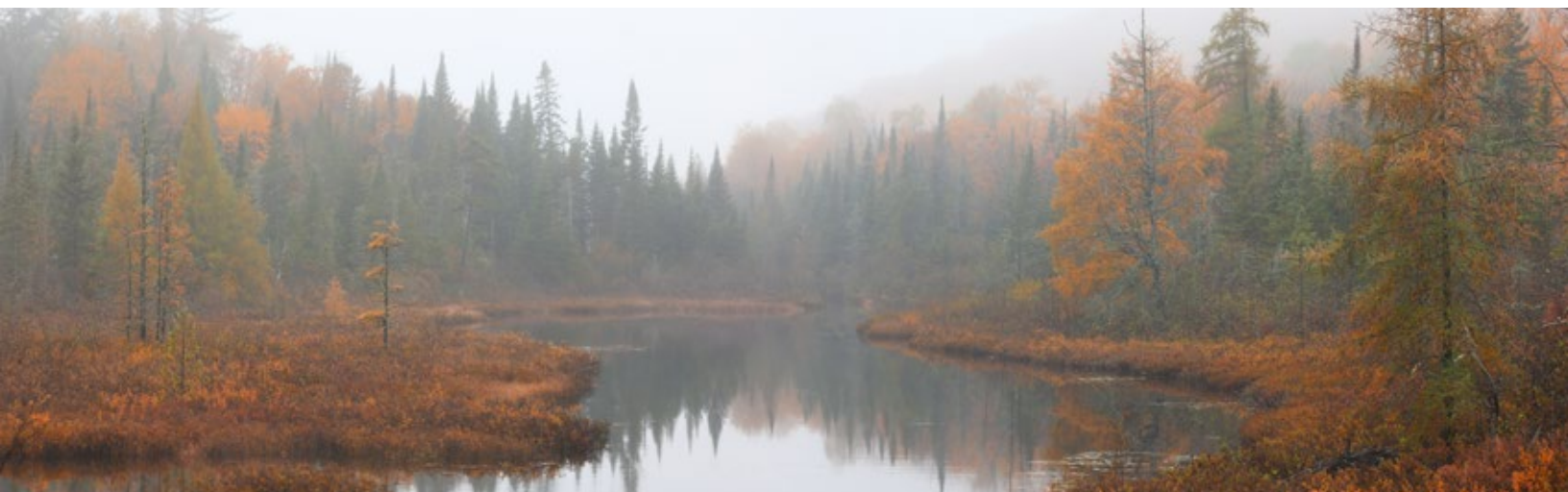
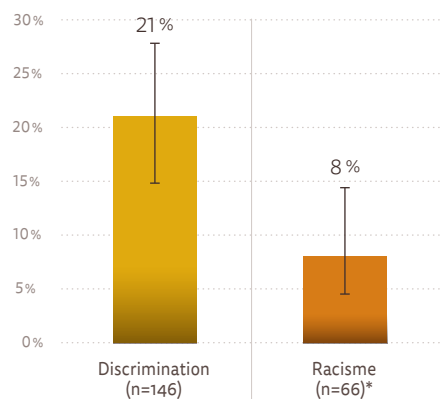
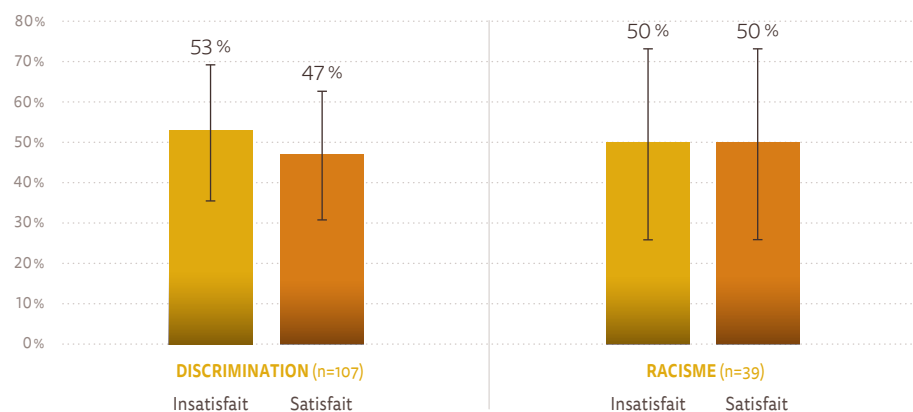


FIGURE 26
Proportion d'individus en emploi victimes de discrimination ou de racisme au travail



Parmi ceux qui ont indiqué la présence de harcèlement et de discrimination à leur travail, plus de la moitié (53 %) sont insatisfaits de la façon dont sont traités ces problèmes. On retrouve environ la même proportion (50 %) d'insatisfaits de la façon dont sont traités les problèmes de racisme chez ceux qui en ont noté dans leur environnement de travail.

FIGURE 27
Répartition des individus en emploi selon leur satisfaction de la manière dont sont traités les problèmes de discrimination et de racisme au travail



Les proportions de ceux qui ont déclaré avoir déjà été victimes de harcèlement ou de discrimination et de racisme sont trop faibles pour dégager des tendances ou des variations selon l'âge, le sexe, la scolarité, le revenu, la langue, la participation aux activités culturelles et l'isolement géographique. Plus de recherches et un plus grand échantillon seraient nécessaires pour mieux documenter ce phénomène.

Dans l'ensemble, la grande majorité des travailleurs semblent satisfaits de leur emploi. C'est du moins ce que nous dévoilent les différents indicateurs de mieux-être au travail inclus dans l'EDMEPN. Chez les individus dont l'emploi est hors communauté, on note plus grande proportion qui affirment que le racisme est présent dans leur environnement de travail en comparaison avec ceux qui œuvrent dans les communautés. Cela porte à croire que l'atteinte du mieux-être au travail pourrait être plus difficile pour les individus des Premières Nations qui travaillent en milieu allochtone.

Conclusion

Ce cahier de l'EDMEPN ne vise pas exclusivement à traiter de la culture, de l'identité, de la langue et du mieux-être sous la lunette de l'emploi et de la main-d'œuvre, mais aussi en général. Les données présentées démontrent que l'exposition aux enseignements traditionnels ainsi que la participation aux activités culturelles de la communauté ne varient pas de façon significative selon les différentes variables sociodémographiques à l'étude. Cela porte à croire que l'accès à la culture n'est pas réservé à certaines classes d'individus, mais qu'il est plutôt un bien collectif accessible à tous. Notons cependant que certaines activités traditionnelles, comme la chasse, la pêche, la cueillette et le piégeage, semblent moins pratiquées par ceux dont le revenu est plus faible. Cela pourrait s'expliquer par le coût du matériel nécessaire à la pratique de ces activités.

Les individus vivant dans les communautés urbaines sont les plus nombreux à posséder une habitation sur le territoire traditionnel, autre que leur demeure principale, où ils pratiquent des activités traditionnelles. En contrepartie, ces derniers semblent consommer moins d'aliments traditionnels que ceux vivant dans les zones rurales, isolées ou d'accès spécial. Parmi les hypothèses pouvant expliquer cela, mentionnons le fait que les résidents des milieux urbains doivent généralement parcourir de plus grandes distances pour accéder aux territoires traditionnels. Dans ces conditions, un simple aller-retour sur le territoire n'est pas toujours possible, de là la nécessité d'avoir accès à une habitation.

Sans surprise, les individus qui travaillent dans une communauté des Premières Nations sont plus nombreux à affirmer que leur milieu de travail est facilitant quant à la pratique d'activités culturelles et à l'usage d'une langue des Premières Nations.

Dans le cas de la connaissance et de l'usage des langues des Premières Nations, le fait qu'elle soit la langue maternelle et l'isolement géographique sont les deux principaux facteurs de protection. Notons cependant qu'une certaine proportion d'individus dont la langue maternelle est une langue des Premières Nations se tournent vers l'anglais ou le français comme langue quotidienne.

Les données de l'EDMEPN n'ont pas permis de démontrer clairement le lien entre l'appartenance culturelle et le mieux-être. Il est cependant exclu de conclure qu'il n'y en a pas. L'appartenance culturelle est un phénomène complexe qu'il est impossible de mesurer à l'aide de quelques simples indicateurs.

La capacité de s'épanouir d'un individu est un indicateur du mieux-être de ce dernier. Selon les données présentées, l'épanouissement augmente avec l'âge (jusqu'à 35-44 ans), le revenu et le fait d'avoir un emploi. On peut donc présumer qu'un individu ayant atteint une certaine maturité et différentes expériences professionnelles à un meilleur potentiel d'épanouissement.

Étonnamment, les données de l'EDMEPN indiquent que le soutien social entre les individus semble décroître avec l'isolement géographique. Si l'on considère que l'isolement géographique ne semble pas faire varier l'autoévaluation de la santé mentale ni le score d'épanouissement, plus de recherches seraient sans doute nécessaires pour mieux expliquer ce phénomène.

Enfin, si l'on se concentre sur les thèmes de l'emploi et de la main-d'œuvre, les données de l'EDMEPN démontrent que la culture et la langue ont un impact sur le mieux-être au travail. Malheureusement, la faible proportion de travailleurs qui travaillent à l'extérieur des communautés dans l'échantillon ne permet pas de comparer la situation avec ceux qui travaillent dans une communauté. Cependant, les résultats présentés nous portent à croire que l'expression de la culture des Premières Nations est plus difficile en milieu de travail allochtone. La plupart des travailleurs vivant dans les communautés des Premières Nations semblent satisfaits de leur environnement de travail. Le racisme semble plus présent dans les milieux de travail allochtones. Cela indique que l'atteinte du mieux-être au travail peut donc être plus difficile pour ceux qui travaillent à l'extérieur des communautés.

Dans ce cahier, nous avons tenté d'aborder différentes notions qui, au premier abord, peuvent ne pas sembler directement liées. Cependant, l'appartenance culturelle, mesurée entre autres par la langue et l'implication dans sa communauté, est un déterminant du mieux-être. Ce dernier, comme nous l'avons précisé plus tôt, est un concept associé aux dimensions physique, mentale, émotionnelle et spirituelle de l'individu. Bien qu'il soit illusoire de croire qu'il est possible d'étudier intégralement tous ces concepts à l'aide des données de l'EDMEPN, ce cahier en offre un portrait général et permet de soulever quelques hypothèses.

Les autres cahiers de l'EDMEPN sont accessibles en version électronique, au cssspnql.com.



Bibliographie

- 1 Kreuter, N.M., McClure, S.M. The role of culture in health communication. *Annual Review of Public Health*. 2004. 25:439-55.
- 2 CIPADH. *Appropriation culturelle*. [En ligne]. [Consulté le 29-01-2021]. <http://www.cipadh.org/fr/d%C3%A9finition-du-mois-11-appropriation-culturelle>.
- 3 Todd, L. Notes on Appropriation. *Parallélogramme*. 1990. 16 (1):24-33.
- 4 Landry, R. *Autonomie culturelle, cultures sociétales et vitalité des communautés de langue officielle en situation minoritaire au Canada*. [En ligne]. 2012. [Consulté le 29-01-2021]. <https://www.erudit.org/fr/revues/minling/2012-n1-minling0102/1009213ar/>.
- 5 Ménissier, Thierry. Culture et identité : Une critique philosophique de la notion d'appartenance culturelle. *Le Philosophoire* (no 13), pages 211 à 231. [En ligne]. 2000 [Consulté le 29-01-2021]. <https://www.cairn.info/revue-le-philosophoire-2000-3-page-211.htm#>.
- 6 Greenstein, Rosalind. *Langue et culture : mariage de raison? Éditions de la Sorbonne*. 2009.
- 7 CCNSA. *La culture et la langue, déterminants sociaux de la santé des Premières Nations, des Inuits et des Métis*. [En ligne]. 2016. [Consulté le 29-01-2021]. <https://www.ccsa.ca/docs/determinants/FS-CultureLanguage-SDOH-FNMI-FR.pdf>.
- 8 Commissariat aux langues officielles. *Les indicateurs de vitalité des communautés de langue officielle en situation minoritaire 3 : trois communautés francophones de l'Ouest canadien*. [En ligne]. 2010. [Consulté le 29-01-2021]. <https://www.clo-ocol.gc.ca/fr/publications/etudes/2010/indicateurs-vitalite-communautes-langue-officielle-situation-minoritaire-3-trois-communautes>.
- 9 Assemblée des Premières Nations. *Éliminer l'écart – Analyse détaillée : Revitaliser les langues autochtones*. [En ligne]. 2015. [Consulté le 29-01-2021]. https://www.afn.ca/uploads/files/ctg/15-09-30_a_closer_look_-_indigenous_languages_ff.pdf.
- 10 Kirkness, V. J. The Critical State of Aboriginal Languages in Canada. *Canadian Journal of Native Education*. 1998.
- 11 OCDE. *Les indicateurs alternatifs du bien-être, cahiers statistiques*. [En ligne]. 2006. [Consulté le 29-01-2021]. <https://www.oecd.org/fr/sdd/cn/37883038.pdf>.
- 12 OCDE. *Indicateurs alternatifs du bien-être, Réformes économiques*, no 2, pages 133 à 148, [En ligne]. 2006. [Consulté le 29-01-2021]. <https://www.cairn.info/revue-reformes-economiques-2006-1-page-133.htm#>.

- 13 Kirmayer, I.J. et coll. The mental health of Aboriginal peoples: Transformations of identity and community. *Canadian Journal of Psychology*, 45(7): 607-16. [En ligne]. 2000.
- 14 Thunderbird Partnership Foundation, *Évaluation du mieux-être des Autochtones*. [En ligne]. 2016. [Consulté le 29-01-2021]. <https://thunderbirdpf.org/about-tpf/scope-of-work/native-wellness-assessment/?lang=fr>.
- 15 Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 39, 247-266. 2009.
- 16 Pope, H. et coll. Psychometric Analysis of a Scale to Assess Norms of Reciprocity of Social Support in Community-Based and Congregation-Based Groups. *SAGE Open*. 3. 1-12, [En ligne]. 2013. [Consulté le 29-01-2021]. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244013516771>.
- 17 Conrad, P. Worksite health promotion: The social context. *Social Science & Medicine*. 26(5), 485-489. [En ligne]. 1988.
- 18 De Simonne, S. Conceptualizing Wellbeing in the Workplace, *International Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, November 2014. [En ligne]. 2014. [Consulté le 29-01-2021]. http://ijbssnet.com/journals/vol_5_no_12_november_2014/14.pdf.
- 19 Price et Hooijberg. Organizational exit pressures and role stress: Impact on mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 641-651. [En ligne]. 1992.
- 20 Page, K. *Subjective Wellbeing in the Workplace*. [En ligne]. 2015. [Consulté le 29-01-2021]. <http://www.acqol.com.au/uploads/theses/thesis-page-k.pdf>.
- 21 Rode, J.C. Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230. 2004.
- 22 Judge et Watanabe. Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948. 1993.
- 23 Rice, Near et Hunt. The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), 37-64. 1980.

Crédits

RÉDACTION

Mathieu-Olivier Côté, CSSSPNQL

COMITÉ CONSULTATIF RÉGIONAL

Emmanuel Bertrand-Gauvin, CDEPNQL

Brian Blackburn, Réseau jeunesse des Premières Nations Québec-Labrador

Catherine Côté, CSSSPNQL
Thiémokho Diop, CDEPNQL

Diane Morissette, Institut Tshakapesh

Marie-Claude Ouellet, CEPN

RÉVISION DE CONTENU

Diane Morissette, Institut Tshakapesh

Nadine Rousselot, CSSSPNQL

Isabelle Verret, CSSSPNQL

Médéric Sioui, CSSSPNQL

COMITÉ DE RÉVISION

Matthieu Gill-Bougie, CSSSPNQL

Nancy Gros-Louis McHugh, CSSSPNQL

Pierre Joubert, expert-conseil

COLLABORATION À L'ÉDITION

Waseskon Awashish, CSSSPNQL

RÉVISION LINGUISTIQUE

Chantale Picard, CSSSPNQL

GRAPHISME

Patricia Carignan, designer graphique

Veillez noter que le genre masculin est utilisé comme générique dans le seul but d'alléger le texte.

Ce document existe aussi en anglais et peut être téléchargé à partir du site Web de la CSSSPNQL : <https://centredoc.cssspnql.com>.

Crédits photo : CSSSPNQL, Flaticon, Pascal Plamondon-Gomez, Marc Tremblay et 123RF.

CITATION SUGGÉRÉE :

Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador – CSSSPNQL (2021). *Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi chez les Premières Nations (2019) Cahier 2 : Culture, identité, langue et mieux-être*. Wendake. 38 pages.

ISBN : 978-1-77315-356-8

Dépôt légal – 2021

Bibliothèque et Archives nationales du Québec / Bibliothèque et Archives Canada

© Propriété intellectuelle revenant à la CSSSPNQL

© CSSSPNQL – 2021



COMMISSION DE LA SANTÉ
ET DES SERVICES SOCIAUX
DES PREMIÈRES NATIONS
DU QUÉBEC ET DU LABRADOR