

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

**L'ENTENTE RAGLAN : OUTIL EFFICACE POUR FAVORISER LA FORMATION
ET L'EMPLOI INUIT?**

ÉVALUATION ET DOCUMENTATION DE LA SITUATION DE L'EMPLOI DES INUIT
À LA MINE RAGLAN, AU NUNAVIK, DANS LE CADRE DE L'ENTENTE SUR LES
IMPACTS ET BÉNÉFICES.

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN SCIENCES DE L'ENVIRONNEMENT

PAR CATHERINE BENOIT

NOVEMBRE 2004

Remerciements

La réalisation de ce projet de recherche n'aurait pu être possible sans l'assistance de mes directeurs, messieurs Jean-Pierre Revéret et Paul Wilkinson, qui m'ont appuyé tout au long de la recherche de terrain et de la rédaction, me prodiguant conseils et encouragements.

Le projet a vu jour grâce à la participation de monsieur Robert Lanari de la Société Makivik qui en a suggéré le thème et qui a fourni des conseils précieux tout au long de la recherche de terrain.

Mon séjour à la mine Raglan s'est concrétisé grâce à l'appui de monsieur Al Giroux, alors Directeur des opérations à la Société Minière Raglan du Québec. Les employés des ressources humaines, en particulier monsieur Martin Rioux à qui j'avais été assignée, m'ont fourni un support qui a rendu mon travail fructueux et agréable.

Ma présence au symposium de l'activité minière dans l'arctique a été rendue possible grâce au directeur des ressources humaines de Raglan monsieur Keith Harris Lowe et de l'organisateur de cet événement monsieur John Udd.

L'accueil que m'ont réservé les villages de Salluit et de Kangiqsujuaq fut des plus chaleureux, contrastant avec les températures glaciales de l'hiver nordique. J'aimerais remercier particulièrement le maire de Salluit, monsieur Qalingo Angorsigirk, et de Kangiqsujuaq, monsieur Charlie Alaku pour leur appui à ce projet.

Les employés de L'Administration régionale Kativik à Salluit, en particulier monsieur Paul Okituk, m'ont été d'une aide plus que précieuse me fournissant un bureau, des conseils et du café! Les employés de la corporation foncière Nunaturliq de Kangiqsujuaq et de l'Administration régionale Kativik m'ont accueillie généreusement dans leurs locaux et ont soutenu ma recherche de mille façons. Mes assistants de recherche qui m'ont aidée et soutenue dans toutes mes démarches et m'ont appris les bases de l'inuktitut.

Je remercie également Annie Alaku et sa famille qui m'ont accueillie lors de mes deux premières semaines nordiques. Kaudjak Tarkrit et sa fille Leslie chez qui j'ai habité tout le reste de mon séjour à Salluit et qui ont partagé avec moi leur nourriture traditionnelle, leur culture et leur maîtrise du crochet! Pierre Philie, Jessica Argnat et leurs enfants, qui m'ont accueillie à Kangiqsujuaq comme un membre de leur famille et qui ont partagé leur amour du nord avec moi et sans qui je n'aurais jamais pu coucher dans un igloo!

Et finalement, j'aimerais remercier mes parents, mes sœurs et mes amis Pierre Bédard, Doris Pôk, Héloïse Rheault et Benjamin Ash.

Liste des abréviations, sigles, acronymes et leurs définitions

ARK : Administration Régionale Kativik.

Anglais : Kativik Regional Government.

Créée en août 1978 en vertu de la Loi Kativik, l'Administration régionale Kativik supervise la prestation d'une vaste gamme de services et de programmes essentiels offerts à tous les résidents du territoire du Nunavik. L'ARK a juridiction sur l'ensemble du territoire au nord du 55e parallèle de la province de Québec, sauf sur les terres décrites dans la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. On compte quelque 11 000 habitants au Nunavik. L'ARK, dont le siège social est situé à Kuujuaq, est constituée de onze services distincts. L'organisme administre les affaires régionales faisant l'objet de plus de quarante ententes. Chaque service fournit ou supervise des ressources, des programmes et des services qui touchent plusieurs aspects de la vie quotidienne au Nunavik.

(voir : www.krg.ca)

AUCN : Association des Universités Canadiennes pour la Recherche Nordique.

CBJNQ: Convention de la Baie James et du Nord québécois.

La Convention de la Baie James et du Nord québécois fut signée le 11 novembre 1975. Elle contenait des dispositions pour régler de façon générale les revendications territoriales des Inuit du Nouveau-Québec (Nunavik), et établissait les structures du développement économique et social de la population.

(voir : www.kativik.qc.ca)

CF : Corporation Foncières

Anglais : Landholding Corporation (LHC)

Les bénéficiaires Inuit de la région du Nunavik sont représentés, au niveau communautaire, par une Corporation Foncière. Les Corporations Foncières détiennent les droits sur les terres

Inuit et peuvent s'engager dans différentes activités commerciales en plus de d'autres responsabilités.

Corporation Foncière Nunaturlik: Corporation foncière du village nordique de Kangiqsujuaq.

Corporation Foncière Qarqalik: Corporation foncière du village nordique de Salluit.

Corporations de village nordique : Les 14 communautés inuit forment chacun une municipalité, appelée village nordique, qui est administrée par un conseil municipal élu, dont le fonctionnement est semblable à celui des autres municipalités du Québec.

(voir: www.mce.gouv.qc.ca)

CSK: Commission Scolaire Kativik.

Anglais: Kativik Schoolboard (KSB).

La Convention de la Baie James et du Nord québécois (1975) a permis aux Inuits de créer leur propre commission scolaire. Le chapitre 17 de la CBJNQ établit la fondation de la Commission scolaire Kativik, une commission scolaire à caractère non-ethnique destinée à offrir des services éducatifs à tous les résidents du Nunavik, dont la plus grande majorité est composée d'Inuit. Le programme scolaire de Kativik tente d'offrir un programme typique des écoles du Sud tout en préservant la culture et les coutumes ancestrales des Inuits. Sur ce dernier aspect, les écoles enseignent par exemple les techniques de survie en milieu arctique.

(voir : www.pail.inuit.ca)

EIB : Entente sur les Impacts et Bénéfices.

ÉIE : Étude des impacts sur l'environnement.

MEQ : Ministère de l'Éducation du Québec.

Nunavik: Toponyme Inuit [endroit où l'on vit] désignant la région arctique de la province du Québec au Canada: un vaste territoire vierge situé au nord du 55^e parallèle, bordé à l'ouest par la baie d'Hudson, au nord par le détroit d'Hudson et à l'est par la baie d'Ungava et le Labrador. Le territoire compte 14 communautés inuit.

SMRQ: Société Minière Raglan du Québec.

La Société Minière Raglan du Québec est une filiale de Falconbridge Ltée.

Société Makivik: La Société Makivik a été créée en 1978 aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, dont elle constitue la partie inuit. Société sans but lucratif appartenant aux Inuit du Nunavik, Makivik a pour mission première de protéger l'intégrité de la Convention et concentre ses efforts sur le développement politique, social et économique du Nunavik. Elle agit comme société de développement régional, investi dans ses filiales et représente les intérêts politiques Inuit. Makivik a négocié des ententes importantes tant avec le Canada qu'avec le Québec. Moteur principal du développement économique au Nunavik, Makivik traite avec des partenaires des secteurs public et privé. Cela comprend les négociations en cours avec Hydro-Québec sur les projets de développement actuels et prévus à la baie James, de même qu'avec la compagnie Falconbridge sur la mine de nickel Raglan. Makivik se charge de placer et d'administrer les fonds obtenus par suite de ces négociations. Le Service de développement des ressources renouvelables de Makivik dirige le Centre de recherche du Nunavik à Kuujuaq, lequel poursuit des recherches scientifiques sur la faune et l'environnement. Makivik appuie également l'Association de chasse, de pêche et de piégeage établie dans chacune des collectivités inuit, ainsi que les corporations foncières chargées d'administrer les terres détenues en exclusivité par les Inuit (terres de catégorie I).

(voir : www.pail.inuit.ca et www.makivik.org)

Sommaire Exécutif

Dans une philosophie de développement durable, les projets d'extraction minière, ayant une durée bien définie, ont le devoir de retourner aux communautés visées par les impacts, des bénéfices négociés par les parties dans le cadre d'une entente. Dans ce cadre, l'Entente Raglan fut signée en 1995 entre La Société Minière Raglan du Québec, la Société Makivik, les communautés de Salluit et de Kangiqsujuaq, de même que les corporations foncières de Salluit et de Kangiqsujuaq.

Neuf ans après la signature de cette entente et six ans après l'ouverture officielle de la mine, nous avons procédé à l'évaluation de deux objectifs majeurs de l'entente soit la promotion de l'emploi et la formation de la main-d'œuvre chez les Inuit du Nunavik, en particulier ceux de Salluit et de Kangiqsujuaq.

La documentation de la situation de l'emploi Inuit à la mine Raglan et l'évaluation qualitative de l'entente furent réalisées à partir de l'analyse de contenu de 70 entrevues semi-dirigées et d'entrevues informelles qui furent conduites au Nunavik au cours de l'hiver 2003, et mises en relation avec les données provenant de la revue de littérature.

L'étude démontre que si l'Entente Raglan a créé une base de travail entre la mine et les villages de Salluit et de Kangiqsujuaq, il en reste que les possibilités sont quand même limitées pour ceux-ci, à cause de raisons socio-culturelles, mais aussi propres à la mise en œuvre de l'Entente.

Mots clés : Entente sur les impacts et bénéfices, Nunavik, Mine, Emploi, Inuit

Table des Matières

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES, ACRONYMES ET LEURS DÉFINITIONS.....	IV
SOMMAIRE EXÉCUTIF.....	VII
INTRODUCTION.....	1
PRÉSENTATION DES CHAPITRES.....	5
CHAPITRE I.....	7
MÉTHODOLOGIE.....	7
1.1 ÉLABORATION DU PROJET DE MÉMOIRE.....	7
1.2 POURQUOI ÉVALUER?.....	8
1.3 L'ENTENTE EST-ELLE ÉVALUABLE?.....	9
1.4 LA PERSPECTIVE DU CHERCHEUR.....	10
1.5 COMMENT ÉVALUER?.....	10
1.6 APPROCHE À LA COLLECTE DES DONNÉES.....	13
1.7 LA REVUE DE LITTÉRATURE.....	14
1.8 LA RECHERCHE DE TERRAIN.....	15
1.9 VISITE.....	15
1.10 L'OBSERVATION PARTICIPANTE.....	15
1.11 ENTREVUES INFORMELLES.....	16
1.12 ENTREVUES SEMI-DIRIGÉES.....	17
1.13 CONTEXTE DES ENTREVUES SEMI-DIRIGÉES.....	21
1.14 ENTREVUES TÉLÉPHONIQUES.....	22
1.15 CONSIDÉRATIONS DÉONTOLOGIQUES.....	23
1.16 ANALYSE.....	24
1.17 COMPILATION ET PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	26
CHAPITRE II.....	27
CONTEXTE.....	27
2.1 UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE MINIÈRE DANS LA RÉGION DU DÉTROIT D'HUDSON.....	27
2.2 INTRODUCTION AU PROJET RAGLAN.....	29
2.3 ASPECTS TECHNIQUES.....	32
2.4 ASPECTS ÉCONOMIQUES.....	33
2.5 DÉVELOPPEMENT DURABLE.....	35
2.6 PORTRAIT DE L'INDUSTRIE MINIÈRE CANADIENNE.....	39
2.7 POLITIQUE NORDIQUE CANADIENNE.....	41
2.8 L'INITIATIVE DE WHITEHORSE.....	42
2.9 GESTION DES RESSOURCES, IMPACTS ET BÉNÉFICES.....	45
2.10 LES INUIT DU NUNAVIK, PERSPECTIVE HISTORIQUE.....	49
2.11 LE NUNAVIK AUJOURD'HUI.....	55

CHAPITRE 3.....	61
PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	61
3.1 RÉSULTATS.....	61
3.2 CONNAISSANCE DU PROJET RAGLAN.....	63
3.3 APPROBATION DES BÉNÉFICIAIRES INUIT DE SALLUIT ET DE KANGIQSUJUAQ	65
3.4 CONNAISSANCE DE L'ENTENTE RAGLAN.....	66
3.5 ASPECTS CRITIQUES FACE À L'ENTENTE.....	67
3.6 CONNAISSANCE DE PERSONNES AYANT TRAVAILLÉ DANS D'AUTRES PROJETS MINIERS EN PARTICULIER CELUI D'ASBESTOS HILL.....	69
3.7 ÉTUDE SUR LES IMPACTS SOCIAUX	71
LA FORMATION ET L'EMPLOI INUIT.....	72
3.8 LA FORMATION.....	72
3.9 PROGRAMMES ADDITIONNELS SUR LE SITE.....	80
3.10 RECRUTEMENT TEL QUE DÉFINI DANS L'ENTENTE.....	83
3.11 PRIORITY D'EMPLOI.....	85
3.12 AUTRES POINTS RELIÉS À LA PRIORITY D'EMPLOI DÉFINIS DANS L'ENTENTE.....	85
3.13 LANGUE.....	86
3.14 INTÉGRATION DES BÉNÉFICIAIRES INUIT AUX OPÉRATIONS MINIÈRES.....	88
EMPLOI.....	89
3.15 ÉVALUATION DES CRITÈRES AYANT EFFET À L'ENDROIT DU TRAVAIL.....	91
3.16 HORAIRE DE TRAVAIL.....	91
3.17 MISE À PIED.....	92
3.18 AGENT D'EMPLOI ET DE FORMATION INUIT.....	93
3.19 TRANSPORT DES BÉNÉFICIAIRES INUIT.....	94
SYSTÈME DE SUPPORT AUX EMPLOYÉS.....	94
3.20 SENSIBILITÉ AU CONTACT INTER-CULTUREL.....	94
3.21 DISCRIMINATION.....	96
3.22 CONSEILS PROFESSIONNELS.....	98
3.23 EMPLOI ALTERNATIF LORS DE LA FERMETURE DÉFINITIVE.....	100
LES ENTREPRISES INUIT.....	100
3.24 IDENTIFICATION DES ENTREPRISES INUIT QUALIFIÉES.....	101
AUTRES DISPOSITIONS DE L'ENTENTE.....	105
3.25 LE COMITÉ RAGLAN.....	105
3.26 PROCÉDURES D'OPÉRATION.....	106
AUTRES ASPECTS.....	107
3.27 COMMUNICATION ENTRE LA MINE ET LES VILLAGES.....	107
3.28 POURQUOI NE PAS TRAVAILLER À RAGLAN ?.....	108
3.29 ASPECTS SOCIO-CULTURELS.....	109
Rappel des principaux résultats.....	110
CHAPITRE 4.....	112

DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS.....	112
4.1 ASPECTS COMPARATIFS ET DISCUSSION.....	112
.....	119
4.2 RECOMMANDATIONS.....	119
4.3 DISCUSSION DES RECOMMANDATIONS.....	120
Formation	121
CONCLUSION.....	130
APPENDICE A.....	132
APPENDICE B.....	132
APPENDICE C.....	134
APPENDICE D.....	135
APPENDICE E.....	137
NOTES.....	139
BIBLIOGRAPHIE.....	149

Introduction

The story of the Takamiut emphasizes the extreme cultural, social, and technological adaptive ability of the Eskimos. In the first instance the Eskimos adapted, more successfully than their predecessors, to the rich yet unpredictable Arctic littoral environment. After the White man arrived the Eskimos treated the new resources thus introduced with the same realistic opportunism as they had the natural environment. They incorporated the new material and social conditions into their way of life in order to pursue those ends dictated by their unchanged value system. The Eskimos, of course, did not realize for a long time that they were being hooked into a foreign economic system, but even if they had it is doubtful that they would have chosen a different path. Their willingness to seize new opportunities for the apparent immediate values overrode any cultural pride or conservatism, and is characteristic of many apolitical hunting and gathering peoples. Only recently after so much has been lost, have new Eskimo political structures and cultural consciousness come to the fore. ¹



Le nord, milieu fragile et riche en ressources naturelles peu exploitées, fait l'objet d'un grand intérêt de la part des compagnies minières. Le développement d'une technologie d'exploitation des ressources adaptée au froid et à la glace, allié à une instabilité politique au sud rendant l'exploitation de ces zones une entreprise plus dangereuse financièrement, sont deux facteurs amenant à l'éclosion de cette fièvre nordique.

Ces milieux isolés, dans lesquels on retrouve un environnement unique menacé par le réchauffement climatique, sont aussi la terre ancestrale des Inuit² qui y vivent. La mise en valeur des ressources non-renouvelables nordiques suscite des questionnements environnementaux et sociaux et des choix inévitables pour les Inuit. Ceux-ci vivant, depuis une cinquantaine d'années, dans des villages reliés par avion se retrouvent dans une situation délicate puisque les opportunités économiques sont peu nombreuses dans ces régions

éloignées. Afin d'améliorer la situation économique des habitants nordiques, les projets d'exploitation minière obtiennent un feu vert de la part des dirigeants comme nous pouvons le constater par cet énoncé du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest dans le rapport intitulé « Growing Business » :

Northerners, as much as any Canadians want the opportunities to learn, to work and play in an economic environment that provides a wide range of choices that includes traditional activities and/or jobs in government or industry. The path to these goals is littered with obstacles. Clearly, better ways have to be found to provide pathways between the two economies so that the benefits of development are shared by all. The current economy reflects how a single path has been split into two. The NWT has two economies: a wage economy and a traditional indigenous economy. The primary wealth generator in the NWT has been government expenditure and mining jobs in the major centres. Traditional activities have supplemented income in the communities. Government can no longer afford to be an economic driver thus the emphasis for economic development rests on the development of non-renewable resources.³

Si les Inuit souhaitent un développement économique, ils ne veulent pas moins protéger l'environnement qui leur a permis la vie. Plusieurs processus idéologiques et politiques parallèles, au Canada et à l'international, ont ouvert un dialogue entre les intérêts industriels et communautaires. Le concept de développement durable, la Convention de la Baie James et du Nord québécois (dans le sens de création d'organisation politique Inuit), le processus de reconnaissance des droits des peuples autochtones, l'initiative de Whitehorse⁴ ont donné le jour à un éventail d'outils pour favoriser le respect de l'environnement, la négociation entre communautés et industries.

Puisqu'il n'existe que peu d'opportunités économiques dans les villages nordiques, puisque les régions d'activités minières sont majoritairement situées à proximité de communautés autochtones et puisque le profil démographique des habitants démontre que la population de ces communautés est très jeune comparativement à celle du reste du Canada, il y a une très forte incitation d'établir une relation prospère entre l'activité minière et la main-d'œuvre nordique.⁵

Traditionnellement, les communautés touchées par un développement minier ne bénéficiaient pas nécessairement de retombées économiques représentatives d'un tel projet et n'avaient pas la chance de négocier leurs conditions.

On the other side of the coin, as mines tend to be situated in isolated areas, the local communities were frequently left out of the development process, and observed their environment and living conditions decline as mining companies exploited nearby minerals seemingly without regard for the townfolk. For the mining industry, opposition drove it to develop projects in other countries, while potential deposits in Canada languished.⁶

Au Nunavik, région nordique du Québec, sur les rives du détroit d'Hudson, à 1800 kilomètres de Montréal (voir appendice A), un projet d'exploitation des ressources de nickel a vu le jour. Ce projet, initié par la compagnie Falconbridge, a fait l'objet de négociation avec les communautés concernées et la Société Makivik. Ces négociations ont résulté en la signature de l'entente Raglan en 1995. La mine Raglan est entrée en exploitation en 1998.

Le but principal de ce mémoire est de fournir une évaluation de l'entente Raglan, signée entre la Société Minière Raglan du Québec (filiale de Falconbridge), la Société Makivik, les villages nordiques de Salluit et de Kangiqsujuaq ainsi que les Corporations foncières Qarqalik et Nunaturlik.

Les communautés de Salluit et de Kangiqsujuaq sont les plus proches géographiquement de la mine (voir appendice A). C'est en outre pour quoi elles ont participé à la négociation de l'entente et à sa signature. L'entente Raglan est une entente définie comme une entente sur les impacts et bénéfices. Les ententes sur les impacts et bénéfices visent à réduire les risques environnementaux, à établir les responsabilités et les bénéfices des parties ainsi qu'à favoriser la coopération de part et d'autre dans un projet de développement.

Parmi les objectifs de l'entente, nous retrouvons la priorité d'emploi, la formation de la main-d'œuvre ainsi que la proposition d'occasions d'affaires pour les habitants de ces villages en

particulier, mais aussi pour tous les Inuit du Nunavik et du Canada à différents degrés. Ces dispositions sont contenues dans les sections 5 et 6 de l'entente.

Cette étude fut développée au cours de conversations avec le directeur de projets du Service de développement des ressources de la Société Makivik qui identifiait un manque de connaissance au niveau des répercussions de la signature de l'entente. À savoir, si l'entente a bel et bien favorisé l'emploi, la formation et l'établissement d'opportunités d'affaires pour les Inuit. L'évaluation de l'entente s'est donc limitée à ces trois champs pour des raisons de priorité, de moyens et de temps. Toutefois, nous abordons également les questions des impacts sociaux et de la perception des impacts environnementaux puisque ces questions sont reliées étroitement à la problématique.

L'évaluation de cette entente a aussi pour but de permettre aux communautés négociant dans le cadre d'un projet de développement, de choisir les outils de protection et de répartition des bénéfices les plus performants. En soulignant les forces et les faiblesses de l'entente Raglan, nous pouvons susciter la création d'ententes et de partenariats qui se rapprocheront encore plus des buts recherchés, c'est-à-dire un développement des ressources respectant les intérêts environnementaux, économiques et sociaux des parties.

Présentation des chapitres

Le rapport comprend quatre chapitres. La première partie se penche sur la méthodologie employée afin d'en démontrer la rigueur. Elle décrit les étapes de la recherche, les choix effectués à chacune de ces étapes et la justification de ces choix. Elle explique les limitations de la recherche, mais surtout en explicite la portée. Les buts et les objectifs seront d'abord précisés. Ensuite, nous présenterons la recherche par étape : son élaboration, la recherche de terrain, la revue de littérature, le cadre théorique et la méthode d'analyse.

Le deuxième chapitre aborde le contexte dans lequel la signature et la mise en oeuvre de l'entente se sont tenues. Dans ce chapitre, nous replaçons ces événements dans un contexte national et international de façon historique. Nous dressons un portrait de la situation actuelle des Inuit dans les domaines social, économique et politique. Ce portrait nous donne des éléments de compréhension pour la suite de cet ouvrage. Nous définissons les concepts nécessaires à la présentation des résultats. Nous présentons la situation du développement minier et de la main-d'œuvre Inuit.

Le troisième chapitre est consacré aux résultats de la recherche. Nous débutons par les objectifs poursuivis par l'Entente et les résultats généraux quant à la connaissance, l'appréciation et l'acceptation du Projet. Puis nous enchaînons avec la présentation des points de l'Entente touchés par l'évaluation et les résultats obtenus, point par point. Cette partie est à la fois descriptive, puisqu'elle comprend la description de l'entente et des programmes créés dans le cadre de celle-ci, de même qu'interprétative, puisque nous présentons les résultats des analyses effectuées à partir de la collecte de données.

Chapitre I

Méthodologie

1.1 Élaboration du projet de mémoire

Research has to generate what can be termed usable knowledge, knowledge and information that illuminate the issues, the ways in which the systems function, knowledge which responds to change, and provides a logical basis for decisions.⁷

C'est dans cet état d'esprit que l'élaboration de ce projet de recherche débuta à l'automne 2002. Le projet fut élaboré à partir de rencontres avec le directeur de projets du Service de développement des ressources de la Société Makivik, qui identifiait un manque de connaissance au niveau de l'évaluation de l'Entente Raglan, signée en 1995. Après vérification, au niveau de la littérature et sur le plan de l'avancement des connaissances, il fut conclu qu'il existait très peu de documentation dans ce contexte, à l'égard de cet outil original de protection de l'environnement et d'équité sociale. Bien que certaines recherches, dont nous ferons état plus loin, ont traité d'ententes similaires, mais signées entre le gouvernement et une compagnie, aucune évaluation d'EIB (Entente sur les Impacts et Bénéfices) signée entre une compagnie et des communautés ne fut retracée au Canada durant la recherche. Un projet fut donc élaboré, présenté et accepté par la maîtrise en sciences de l'environnement et par la Société Makivik. Le projet fut également présenté en version sommaire à la Société Minière Raglan du Québec, aux villages nordiques de Salluit et de Kangiqsujuaq ainsi qu'aux Corporations foncières Qarqalik et Nunaturlik et fut accepté par ces organisations.

Par le biais de cette étude, nous cherchons à savoir si l'Entente Raglan s'est montrée efficace pour stimuler et favoriser la formation et l'emploi Inuit au Nunavik.

Trois objectifs principaux sont poursuivis à travers cette évaluation :

-Documenter la situation de l'emploi inuit, incluant les «joint venture» et les compagnies inuit sous-traitantes, à la mine Raglan.

-Évaluer les possibilités et les limites de l'entente sur les impacts et bénéfices afin de favoriser la formation et l'emploi chez les Inuit du Nunavik.

-Faire ressortir les aspects sociaux et culturels pouvant affecter le choix d'activité, d'emploi et de formation.

Un sous-objectif consistant à documenter la situation de l'emploi dans des projets miniers sans entente sur les impacts et bénéfices fut ajouté afin d'amener une perspective supplémentaire à l'évaluation.

1.2 Pourquoi évaluer?

Les Inuit et la SMRQ ont choisi ce type d'entente afin d'avoir un moyen efficace de travailler ensemble à réduire certains des impacts environnementaux de l'exploitation minière en créant des opportunités économiques bénéfiques pour chacune des parties. Neuf ans après la signature de l'entente, et six ans après l'ouverture de la mine, l'évaluation de l'Entente Raglan, en ce qui a trait à la formation et à la création d'emplois pour les Inuit, peut aider dans la recherche d'un moyen pour continuer à travailler efficacement ensemble à l'atteinte des objectifs fixés. Pour les autres communautés et compagnies vivant des situations semblables, l'évaluation de cet outil permet le choix et la mise en place d'ententes et de procédés de mise en œuvre représentant l'option la plus intéressante dans leur contexte.

1.3 L'entente est-elle évaluable?

La recherche évaluative est généralement perçue comme un processus d'évaluation de l'efficacité et de l'efficience de programmes particuliers. Une telle perspective suppose, cependant, l'existence d'un programme évaluable qui satisfait à certaines conditions préalables: 1. un programme clairement articulé; 2. des objectifs et (ou) des résultats clairement définis, et 3. un lien logique entre le programme et les objectifs et (ou) résultats. Ces conditions préalables devraient être normalement élaborées au cours de la planification et de la mise en œuvre du programme. Il est pourtant rare que l'on trouve des programmes qui remplissent adéquatement ces conditions préalables.⁸

L'entente Raglan est évaluable puisque son contenu est explicite. Les objectifs sont clairement présentés. Toutefois, le vocabulaire employé peut quelquefois induire la confusion. Par exemple, lorsque l'on parle de procéder de façon équitable ou de donner assez de temps. Le fait que ces concepts ne soient pas définis peut les rendre flous. Le roulement de personnel assez important aux ressources humaines à la Société Minière Raglan du Québec a conduit à l'obtention de renseignements moins précis concernant les premières années d'opérations. Le manque d'organisation de la documentation à tous les niveaux, ainsi que la perte ou l'oubli de la possession de documents a rendu la tâche de l'accession à la documentation sur les programmes entrepris plus difficile. Ces difficultés ont influencé la façon dont l'étude fut menée. En effet, pour compenser le manque de document écrit, de plus longues entrevues eurent lieu avec les personnes qui ont travaillé à l'élaboration et l'implantation des programmes. Les approches de l'évaluation ont dû se structurer par rapport aux renseignements disponibles. Puisque dans ce cas nous évaluons l'entente Raglan, les différents programmes de formation n'ont pas été évalués séparément, mais plutôt dans l'ensemble. L'évaluation de l'entente Raglan n'avait pas été prévue dans l'entente elle-même donc aucun critère ou indicateur n'avait été élaboré précédemment. Le lien logique entre l'entente et les résultats et\ou objectifs est indéniable. Toutes les activités entreprises l'ont été dans le cadre et l'esprit de l'entente et leurs résultats sont incontestablement reliés à l'entente elle-même et à sa mise en oeuvre.

1.4 La perspective du chercheur.

Mon hypothèse personnelle est que l'on ne peut utiliser uniquement les méthodes dérivées des sciences naturelles pour évaluer des phénomènes sociaux. Je suis donc une tenante de l'approche introspectionniste. Comme le souligne Roland Lecomte :

Pour le chercheur, la signification d'une action ne peut pas être déterminée indépendamment de son contexte socio-politique. La vérification de toute hypothèse ne peut être indépendante du chercheur, de ses valeurs, de sa propre socialisation, etc. Pour le chercheur enclin à l'approche introspectionniste, il n'est pas suffisant de faire des collectes de données, de les regrouper sous des catégories mutuellement exclusives, et d'étudier leur caractère de régularité en vue d'en arriver à des lois. Il croit que le « subjectif », les « valeurs », et les « expériences » des individus visés dans un programme sont à la base de toute réalité à évaluer.⁹

1.5 Comment évaluer?

Des étudiants s'approchent de Halcom le Sage et lui demandent : « Maître, enseigne-nous les bonnes méthodes à utiliser lorsque nous voulons évaluer ». Halcom le sage leur répond : « Les enjeux de la méthodologie d'évaluation sont des enjeux de stratégie, non de morale. La pureté méthodologique n'est pas une vertu. La meilleure stratégie est celle qui choisit les méthodes de recherche qui répondent le mieux aux questions d'évaluation. Le défi consiste à déterminer laquelle des méthodes est la plus pertinente face à une conjoncture sociale particulière. Car la science des décisions face aux multiples méthodes d'évaluation n'est pas plus avancée que celle de la technologie de nos choix de vie courante, par ex. le choix d'un conjoint, d'une carrière, d'un dentifrice. Bénis soient les pauvres qui n'ont pas de choix, car ils n'auront pas de difficultés à se faire une idée!¹⁰

Cette citation illustre la complexité de la question des choix méthodologiques. Dans le cadre de cette recherche, la démarche entreprise se situe dans le champ de l'anthropologie appliquée à une problématique environnementale. Il existe plusieurs définitions de l'anthropologie appliquée. En particulier parce que cette sous-discipline s'est modifiée avec le temps, suivant l'évolution du contexte de recherche. Puisqu'en me référant à l'anthropologie appliquée aux questions environnementales, je me réfère à la définition de la « Society for Applied Anthropology », je vous la présente ici :

Anthropology is concerned with the production and use of knowledge regarding human social and cultural behavior in specific historical and environmental contexts and cross-culturally. While anthropology is involved in national and global investigation, the discipline is noted for its expertise in accessing, understanding and describing complex communities in national systems. Anthropology is particularly effective in relating to and gaining understanding of cultural diversity in community settings, and intercultural/intersect oral conflict, thus lending itself to applied endeavors that involve collaboration among diverse interest groups for the common good. Applied anthropology utilizes these understandings to work with communities and stake holders in the investigation, identification and joint resolution of problems related to health, education, social welfare, development and environmental protection.

Environmental anthropology assists policy-making and program planning by combining expertise in ecology with methods and tools for understanding of the social and cultural dynamics of communities potentially affected by policy decisions. The extensive body of relevant scientific knowledge included in environmental anthropology includes: understanding and building on the social organization of communities in larger social systems for use in identifying and solving environmental problems, recognizing and addressing differences in culturally diverse perceptions, categories, linguistic terms, values and behaviors related to the environment in order to confront differences and improve communication among specific cultural/ethnic groups with respect to addressing environmental concerns identifying and utilizing culturally specific styles of communication and rhetoric typical of designated groups to enhance communication and mutual understanding among groups.

The methods and tools of environmental and other domains of applied anthropology are far-ranging. Prominent among them are observation techniques, qualitative and survey interviews, systematic data collection techniques for accessing core values or areas of cultural consensus, ways of identifying and interpreting social networks and a variety of participatory cultural, social and environmental assessment techniques designed to improve intersect oral understanding of demographic composition, social/political dynamics, cultural and other forms of diversity, and capacity for planning and development.¹¹

Cette recherche est inévitablement de type évaluative : « “Evaluation research” is generally undertaken after a policy or program has been operating for a pre-set period of time to examine whether goals are being met. »¹²

La recherche évaluative est le procédé par lequel on peut faire ressortir l’appréciation d’une initiative en se basant sur des évidences. Les méthodes utilisées pour la collecte des données constituent les moyens par lesquels on récolte les évidences nécessaires. Puisque nous nous préoccupons non seulement de savoir si l’Entente Raglan fut respectée ou non, nous utilisons l’analyse de processus.

Usually evaluation research is concerned only with whether a program works or not. Process analysis goes into the analysis with more depth by asking: what are the conditions which made the program successful or unsuccessful?¹³

La recherche évaluative peut être conduite de deux façons différentes : de façon hypothético-déductive ou holistique-inductive. La démarche holistique inductive est basée sur un événement, une situation concrète comparativement à la démarche hypothético-déductive qui est basée sur une théorie ou un thème. La méthode holistique inductive fut choisie dans le cadre de ce projet:

Ce paradigme de recherche, développé essentiellement en anthropologie et en sociologie, fait surtout appel à l’utilisation de techniques de collecte de données de nature qualitative au moyen d’études de cas, d’entrevues non structurées, d’observations participantes, de questionnaires à réponses ouvertes. Il s’agit donc d’une approche où le chercheur vise la compréhension d’un phénomène par sa description plus ou moins exhaustive.¹⁴

Cette méthode (holistique inductive) ne comprend pas l’usage d’hypothèses. Elle a été favorisée parce que le but du projet n’est pas de vérifier la véracité d’un énoncé, mais bien de documenter un outil et de l’évaluer. La stratégie est donc de contextualiser progressivement l’expérimentation de ce type d’entente. Ce qu’on entend par holistique est en fait la délimitation des phénomènes à étudier. Par cette forme de délimitation, on met l’accent sur

l'aspect cohérent et organisé des phénomènes sociaux. Les hypothèses sous-jacentes à la démarche holistique sont qu'un phénomène social est rarement influencé par une seule variable isolée et qu'on ne peut interpréter un phénomène sans tenir compte du contexte culturel et institutionnel où il se situe. La méthode holistique permet donc de prendre en compte un plus grand nombre d'aspects comparativement à une démarche élémentariste, ou basée sur des hypothèses. Cette méthode s'appuie sur l'idée que les phénomènes sociaux peuvent être simplifiés ou réduits et analysés par segments comme les phénomènes des sciences naturelles.¹⁵

1.6 Approche à la collecte des données

L'approche à la collecte de données se situe dans le champ des "sciences sociales interprétatives". Ce type de science sociale, concernant l'étude des individus, emploie des techniques comme l'observation participante et l'entrevue.

Avant de partir sur le terrain, une stratégie de recherche fut élaborée. Cette stratégie de recherche fut dans les grandes lignes respectée. Toutefois, elle fut adaptée au contexte lorsque la situation le nécessitait. Les changements apportés furent mineurs.

Les données furent recueillies par entrevues semi-dirigées, par entrevues informelles, par observations et par revue de littérature. Les notes de terrain constituent le fil de trame reliant les différentes méthodes de collecte de données. Les données recueillies sont de deux types : qualitatives et quantitatives. Mais ce sont les données qualitatives qui forment la base de la recherche.

1.7 La revue de littérature

La revue de littérature a débuté en janvier 2002 et s'est poursuivie tout au long de la recherche. La revue de littérature a deux volets. Un volet méthodologique et un volet de collecte de données per se.

C'est à partir d'une première phase de la revue de littérature que le projet fût construit et la stratégie de recherche élaborée. La revue inclut les sujets suivants : la recherche évaluative, les méthodologies de recherche en sciences sociales, l'analyse des données, le concept de culture, la cogestion, la gestion intégrée, les études d'impacts, l'exploitation minière, le développement durable, le développement dans les communautés éloignées, la politique nordique canadienne, les formes d'ententes, les ententes sur les impacts et bénéfiques, l'ethnographie et l'histoire des Inuit.

La revue de littérature fut effectuée à partir de bibliographies, de recherche en bibliothèque, d'internet, de revues, de résumés de conventions et de colloques, en plus de recherche de renseignements auprès de collègues ainsi que de la recherche aux bureaux de l'administration régionale Kativik, de la Société Makivik et de la SMRQ lors de la recherche de terrain. Les renseignements provenant de la revue de littérature ont permis la construction du projet, mais aussi ont assisté à tous les plans de la recherche et servent à mettre les résultats en perspective.

Un autre aspect, que j'assimile à la revue de littérature, a consisté à visiter des musées abordant des éléments de la culture Inuit comme le musée Brousseau de Québec, à assister à des événements comme l'inauguration de l'Inuksuk à Québec, à participer à des conventions comme la convention des prospecteurs et développeurs miniers (PDAC) à Toronto en 2002, et à visionner des films ayant pour sujet l'histoire ou la mythologie Inuit.

1.8 La recherche de terrain

La recherche de terrain fut composée d'un séjour de trois mois au Nunavik. Au cours de cette période, je me suis rendue à trois reprises à la mine Raglan à Katiniq pour un total de douze jours. J'ai séjourné quarante-neuf jours à Salluit et vingt-quatre jours à Kangiqsujuaq. Je me suis également rendue à Iqaluit pour quatre jours.

La collecte des données par la recherche de terrain consistait à obtenir des entrevues semi-dirigées, à favoriser les entrevues informelles et à observer méthodiquement les événements.

1.9 Visite

Au cours de la période passée à la mine, j'ai visité les installations souterraines de toutes les mines, les mines à ciel ouvert, le moulin (endroit où le minerai est traité et que les métaux sont récupérés ou préparés pour l'extraction par fusion), le port de la baie Déception, le complexe et la cuisine, accompagnée de guides. Ces visites m'ont permis de mieux comprendre le fonctionnement de la mine, l'atmosphère de travail et la situation des travailleurs.

1.10 L'observation participante

L'observation participante est utilisée afin de : « tap a depth of meaning in our concepts... that are generally unavailable to surveys and instruments. »¹⁶ En effet, l'observation participante permet d'acquérir une profondeur dans la recherche que peu d'autres méthodes peuvent atteindre, spécialement lorsque le système de sens de la population à l'étude est différent de celui du chercheur. Cette méthode consiste à vivre dans une communauté et à

participer à différentes activités de façon informelle. Il importe d'enregistrer les données recueillies chaque jour afin de ne pas oublier les événements et les échanges qui se sont produits et la façon dont ils ont eu lieu. À cet effet, un compte-rendu journalier fut noté dans le cahier de bord. L'observation participante a eu lieu durant les trois mois qu'a duré le terrain. La visite à la mine, le travail aux bureaux de l'Administration régionale Kativik, le fait de demeurer chez des personnes de la communauté ont, au-delà des entrevues, permis de percevoir l'entente sous d'autres angles. L'observation fut dirigée par une réflexion préalable exprimée dans l'élaboration du projet et de la stratégie de recherche. La réflexion portait sur les aspects qui pouvaient affecter la perception de l'entente, par exemple : le statut socio-économique, le fait d'y travailler ou pas, le fait d'avoir une famille et l'implication sociale, particulièrement dans ce dossier. J'ai participé à une variété d'événements publics ouverts à tous. J'ai également visité tous les lieux publics des villages par exemple : mairie, école, poste de police, infirmerie, centre pour les jeunes, aréna, supermarché... J'ai commencé à apprendre l'inuktitut, je mangeais fréquemment de la nourriture traditionnelle, je suis allée trapper et visiter les camps d'été, j'ai appris à conduire une motoneige, j'ai appris à crocheter les « nasarq », tuques Inuit... À la mine, je suivais l'horaire des travailleurs. Je me suis donc adaptée, à ma façon, au mode de vie Inuit et à celui de la mine, et cela m'a permis de comprendre certains éléments qui me seraient restés inconnus si j'avais habité à l'hôtel et que je n'avais pas participé du tout à la vie de la communauté. Dans ce cas, l'observation participante fut un complément d'information aux entrevues semi-dirigées. Les renseignements provenant de cette collecte furent utilisés pour faire l'analyse des données provenant des entrevues. Ils ont aidé à effectuer un choix dans les données et à permettre une classification des réponses. Nous verrons un peu plus loin en quoi l'analyse a consisté.

1.11 Entrevues informelles

Des entrevues informelles furent menées tout au long de la période de terrain. Il s'agissait de saisir des « moments opportuns » où la discussion bifurquait naturellement vers le sujet de

recherche. Les observations étaient alors notées subséquemment dans un cahier de notes. La principale différence entre l'entrevue informelle, l'observation et l'entrevue semi-dirigée est que lors de cette dernière, le sujet de recherche est abordé directement, mais dans un contexte non officiel. Souvent, les entrevues informelles eurent lieu lorsque des personnes s'informaient de mon travail ou de ma présence dans les communautés ou à la mine. Quelquefois, certaines personnes avec qui j'avais eu des entrevues semi-dirigées auparavant voulaient me faire part d'autres réflexions. Dans le contexte de mon travail au bureau de l'Administration régionale Kativik ou à la mine, le sujet était abordé de façon décontractée. Les entrevues informelles furent également un complément aux informations provenant des entrevues semi-dirigées. Les personnes avec qui j'ai eu des entrevues informelles étaient au courant de mes activités de recherche. Mon statut ayant été établi clairement à chaque endroit que j'ai visité, l'éthique fut respectée.

1.12 Entrevues semi-dirigées

Les entrevues semi-dirigées furent menées afin de répondre plus spécifiquement à la question de recherche. Les entrevues semi-dirigées constituent le moyen privilégié de collecte de données, formant la base sur laquelle l'évaluation a été effectuée. Lors d'entrevues semi-dirigées : « the interviewer has a general plan of inquiry but not a specific set of questions that must be asked in particular words and in a particular order. »¹⁷ Cette méthode permet des échanges en profondeur et la possibilité d'un suivi pour clarification.

Le sociologue... doit pouvoir connaître et analyser les perceptions, sentiments, et attitudes que les acteurs eux-mêmes ont à l'égard de tous les aspects de leur vie dans l'organisation.

Il ne peut y parvenir qu'en quittant provisoirement sa position d'observateur extérieur pour se mettre à la place des acteurs, et essayer de comprendre « de l'intérieur » leurs attitudes et comportements dans et vis-à-vis de l'organisation. Le seul moyen dont il

dispose pour cela, c'est de s'adresser directement aux acteurs eux-mêmes, de les interviewer sur leur travail, leur situation, leurs objectifs.

Certes, tous les témoignages qu'il recueillera ainsi sont inévitablement subjectifs. La plupart du temps, ils ne refléteront pas la réalité « objective », mais la façon dont l'acteur la perçoit et la vit avec sa subjectivité. Toutefois, le sociologue non seulement accepte cette limite, mais il la recherche. Car passer par la subjectivité même des différents acteurs est pour lui la seule possibilité de faire ressortir et de comprendre tout ce qui - dans le fonctionnement de l'organisation étudiée - est « implicite » et relève du domaine des ajustements mutuels entre acteurs, bref, tout ce que les données formelles ne disent pas et qui constituent pourtant la trame même de la vie organisationnelle.

Mais les entretiens ne permettent de parvenir à ce résultat que si une condition capitale est remplie, à savoir la multiplicité des témoignages recueillis.¹⁸

Soixante-dix entrevues furent effectuées avec différents individus représentant une diversité d'acteurs pouvant rendre compte de la situation. Nous avons isolé cinq catégories générales de personnes qui furent interviewées pour répondre à la question de recherche. Pour des raisons d'éthique, il ne m'est pas possible de présenter ici un tableau des catégories de personnes interviewées puisque le bassin de population est réduit et que les informateurs-clés ayant décidé de participer seraient reconnaissables. Sont présentées ici les catégories générales et à leur suite les sous-catégories de personnes contactées. Voici donc, les catégories de personnes que j'ai contactées à des fins d'entrevues :

- 1- Personnel de la Société Makivik, des Corporations foncières et des Conseils communautaires,
Négociateurs de l'entente.
Personnel des Corporations foncières et des mairies.
Membres du Comité Raglan.

2- Bénéficiaires de l'entente Raglan au Nunavik (en particulier les bénéficiaires de Salluit et de Kangiqsujuaq),

Travailleurs Inuit à la mine, incluant contremaîtres.

Travailleurs Inuit pour compagnies sous-traitantes à la mine.

Ex-travailleurs.

Jeunes ayant occupé un emploi d'été à la mine.

Personnes ayant travaillé à la mine Asbestos.

Personnes ayant été refusées pour travailler à la mine Raglan.

Personnes intéressées par le travail à la mine.

Personnes ne voulant pas travailler à la mine.

Personnes ayant suivi une formation mais ne travaillant pas à la mine.

3- Personnel cadre de la Société Minière Raglan du Québec,

Membres du Comité Raglan.

Agents de communication interculturelle à la mine. (Inuit Relation Officer)

Superviseurs.

Responsables des programmes de formation.

Négociateurs de l'entente.

4- Les responsables de l'information sur les emplois et des programmes de formation,

Responsables des programmes de formation.

Membre du personnel de l'Administration régionale Kativik.

5- Les compagnies sous-traitantes.

Sous-traitants pour la mine et joint venture.

De plus, des gens ayant d'autres fonctions clés dans les communautés ont été contactés tels que des policiers, responsables de services de garde, infirmières, gérants de supermarché, directeurs d'école, professeurs...

Alors que certaines personnes étaient clairement identifiées comme informateurs-clés (strategic informant sample), d'autres méthodes d'échantillonnage furent également utilisées afin de s'assurer d'avoir des répondants de toutes les catégories clés.¹⁹

L'échantillonnage fut délibéré (purposive) et nous avons utilisé les stratégies d'échantillonnages « snowball », c'est-à-dire que des répondants nous dirigeaient vers d'autres répondants potentiels, « rare element sample » des personnes possédant un profil rare dans la communauté, « structural sample » des répondants ayant des relations spécifiques avec l'objet d'étude.

Dans les faits, nous avons travaillé à l'aide de listes comprenant les coordonnées de personnes ayant travaillé et travaillant présentement à la mine. Nous contactons ces personnes par téléphone, de même que les informateurs-clés. Certaines personnes nous ont rejoints à cause des messages radio et d'autres à cause d'affiches que nous avons confectionnées, en anglais et en inuktitut, qui furent posées dans divers endroits publics expliquant la recherche et invitant à la participation. Tous les gens intéressés étaient bien sûr invités à participer et ceux ne l'étant pas furent respectés. Afin d'inciter à la participation, un tirage de 150 \$ à la fin de la période d'entrevue fut instauré dans les deux villages et fut très bien accueilli.

Les informateurs-clés étaient clairement identifiés; pour les autres répondants, nous avons interviewé proportionnellement des personnes résidant à Salluit et à Kangiqsujuaq. Le nombre de résidents de Salluit étant deux fois plus élevé que celui de Kangiqsujuaq, une majorité d'entrevues fut menée dans ce village. Sur soixante-dix entrevues, trente-quatre furent menées à Salluit, dix-huit à Kangiqsujuaq, seize au site minier et deux à Iqaluit.

1.13 Contexte des entrevues semi-dirigées

Des entrevues semi-dirigées eurent lieu au site minier Raglan, au village nordique de Salluit, au village nordique de Kangiqsujaq et à Iqaluit. Dans les villages nordiques, des assistants de recherche furent engagés afin de pouvoir faire la traduction en inuktitut, pour aider à l'échantillonnage et pour contacter les interviewés potentiels. À la mine, les entrevues eurent lieu sans la présence d'un assistant de recherche. À l'aide de la radio communautaire, la recherche fut annoncée et ses objectifs expliqués dans les deux villages à quelques reprises. Le maire de Salluit et l'assistant-maire de Kangiqsujaq ont tous deux annoncé la recherche à la radio et incité la population à participer. Les entrevues furent tenues dans les bureaux de l'Administration régionale Kativik à Salluit et dans ceux de la Corporation foncière Nunaturlik à Kangiqsujaq dans la majorité des cas, mais la chercheuse et son assistant se déplaçaient sur demande.

La plupart du temps, les interviewés avaient une certaine connaissance de l'anglais mais ils préféraient s'exprimer en inuktitut. Toutefois, s'il surgissait un problème au niveau de la traduction, ils pouvaient le faire savoir. Certaines personnes s'exprimant parfaitement en anglais préféraient ne pas faire l'entrevue en présence d'assistant de recherche. Les assistants de recherche s'exprimant en anglais et en inuktitut, les entrevues avec des personnes francophones eurent également lieu sans leur présence. Sur soixante-dix entrevues, trente-cinq eurent lieu avec la présence d'un assistant de recherche.

La recherche fut expliquée en détail aux assistants qui prirent leur rôle très au sérieux et furent d'une très grande aide. Il est peu probable que des erreurs de traduction se soient glissées; du moins, leur importance serait minime. Lorsque j'avais des doutes sur la longueur de la traduction, je demandais des clarifications pour être certaine que l'on se comprenait bien.

Le contenu des entrevues était copié manuscritement par la chercheuse, au fur et à mesure que la personne interviewée s'exprimait. Les entrevues avaient une durée moyenne d'une heure, mais certaines ont duré plus de trois heures et d'autres trente minutes.

Les entrevues n'ont pas été enregistrées pour des motifs techniques et de temps. En effet, le temps de travail que représente la retranscription de plus de 70 heures d'entrevues ne convenait pas à la période de temps allouée à la recherche. Il n'y avait pas de fonds disponible pour engager d'autres personnes à la transcription. De plus, au niveau de l'éthique, la chercheuse s'était engagée à être la seule à avoir accès au contenu des entrevues. En général, les personnes interviewées étaient soulagées du fait qu'elles n'étaient pas enregistrées.

Les entrevues étaient structurées par thèmes. Selon la position de l'interviewé avec le sujet d'étude, certains thèmes étaient plus abordés que d'autres. Au début de chaque entrevue, le parcours de la personne vis-à-vis de l'entente, de la mine et de la communauté, dépendamment, était défini puis des questions plus spécifiques aux expériences de cette personne étaient posées. Certaines questions plus générales étaient posées à tous. Normalement, la position générale du participant par rapport au sujet était connue avant l'entrevue. Les thèmes ont été élaborés à partir des points de l'Entente qui étaient évalués. Les questions posées étaient ouvertes et on demandait aux participants de décrire le plus en détail possible leur expérience relativement à la mine quant à tous les points à évaluer dans l'entente en plus de leur perception des impacts et face au Projet en général.

1.14 Entrevues téléphoniques

Deux entrevues téléphoniques eurent lieu avec des personnes travaillant ou qui ont travaillé dans des sites miniers nordiques n'ayant pas signé d'entente sur les impacts et bénéfices avec des communautés Inuit pour amener un aspect comparatif. Les entrevues furent de type semi-dirigé et eurent une durée d'environ 40 minutes.

1.15 Considérations déontologiques

La recherche dans des communautés Inuit requiert la prise en compte de considérations déontologiques. La présente recherche se conforme aux principes éthiques pour la conduite de recherche dans le nord de l'Association des Universités Canadiennes pour la Recherche Nordique (AUCN) (appendice C). Le projet ainsi que la période de terrain ont été acceptés par la communauté nordique de Salluit, de Kangiqsujuaq, par la SMRQ et par la Société Makivik (appendice B). Les corporations foncières Qarqalik et Nunaturlik furent également avisées de la recherche de terrain.

Les premières visites de la chercheuse dans les deux villages nordiques furent pour le maire, le personnel de l'Administration régionale Kativik et pour les corporations foncières. La recherche était alors expliquée et les gens étaient invités à participer, à poser des questions et à faire des suggestions. La participation fut efficace et chaleureuse dès le départ. Un bureau fut trouvé en moins d'une journée pour le travail de recherche. Le personnel de l'administration régionale Kativik a travaillé le plus rapidement possible pour trouver des assistants de recherche potentiels, et ce, dans les deux villages.

La recherche fut annoncée et expliquée par le maire de Salluit et l'assistant-maire de Kangiqsujuaq à la radio. Des affiches en langue anglaise et syllabique, expliquant la recherche, invitant à la participation et donnant les modalités du tirage, furent affichées dans les endroits publics principaux dans les deux villages (appendice D).

Les assistants de recherche engagés se sont fait expliquer le code d'éthique de la recherche. Au début de chaque entrevue, un formulaire de consentement informé (appendice E) était présenté au participant potentiel. La recherche y était expliquée en anglais et en inuktitut. Le participant était invité à lire le formulaire et à poser les questions qu'il pouvait avoir. S'il

acceptait de participer, le formulaire était signé par lui, la chercheuse et l'assistant de recherche s'il y avait lieu. L'anonymat des informateurs de même que la confidentialité de leurs propos furent respectés. Chacune des personnes qui accepta d'être rencontrée a signé un formulaire de consentement dans lequel les clauses d'anonymat et de confidentialité furent clairement expliquées et qui faisait état des circonstances dans lesquelles les propos pouvaient être éventuellement utilisés et cités.

La chercheuse fut la seule personne à consulter les entrevues et à effectuer l'analyse. Les informations nominatives furent codées au moment du traitement et de l'analyse.

Le tirage de 150.00 \$ fut effectué lors de la dernière semaine de recherche dans les villages et les gagnants furent honorés de leur prix.

À son départ des villages et de la mine, la chercheuse a rencontré toutes les personnes qui l'ont accueillie à son arrivée pour les remercier de leur participation à la recherche. Le temps consacré à l'analyse des données fut beaucoup plus long que prévu. Aucun rapport ne fut donc soumis au courant de l'automne 2003. Un rapport sera soumis aux villages, aux corporations foncières, à l'Administration régionale Kativik, à la SMRQ et à la Société Makivik, en anglais, d'ici avril 2004. Une copie de ce mémoire leur sera également soumise. Ils seront invités à soumettre leurs commentaires s'ils le désirent.

1.16 Analyse

L'analyse des données a eu lieu à la suite du terrain. La méthode qui fut privilégiée est celle de l'analyse de contenu. Comme nous l'avons vu plus tôt, ce qui est recherché par les entrevues semi-dirigées est la multiplicité des expériences. Ceci complique l'analyse puisqu'il ne s'agit pas de faire l'analyse de réponses à des questions fermées, mais de faire l'analyse d'entrevues qui peuvent être bien différentes les unes des autres. Le fait d'avoir fonctionné par thèmes dès le départ a facilité les choses. Dans un premier temps, les entrevues furent

relues plusieurs fois afin d'avoir une idée précise des données puis chaque entrevue fut relue séparément et divisée par thèmes. Les thèmes utilisés furent les mêmes que pour les entrevues (voir p.26). Puis, la même chose fut faite, mais horizontalement (c'est-à-dire pour l'ensemble des entrevues). Les points de vue semblables furent alors regroupés dans chacun des thèmes. Puis, pour chacun des thèmes, les énoncés furent divisés par idées directrices et idées secondaires par comptage.

L'analyse de contenu peut se faire sur deux types de contenus : les contenus latents et les contenus manifestes. L'analyse réalisée le fut par rapport au contenu manifeste. C'est-à-dire qu'il fut déterminé que l'analyse des entrevues porterait uniquement sur ce qui a été dit et transcrit manuscritement. Le non-dit, le contenu latent, fut abordé avec les notes portant sur les observations qui servirent à mettre en perspective l'analyse de contenu des entrevues semi-dirigées, par triangulation. L'analyse de contenu est une analyse thématique. L'analyse thématique consiste à :

Condenser, résumer ou éclairer, systématiser le contenu de la pensée d'un ou plusieurs énonciateurs ou encore examiner l'évolution et l'importance relative de différentes énonciations réparties dans le temps ou dans l'espace.... L'analyse thématique cherche à identifier de quoi parle un document par le repérage, le comptage et la comparaison des thèmes, des idées directrices, et des termes pivots.²⁰

Afin de procéder à l'évaluation et l'interprétation des résultats, les résultats de l'analyse thématique furent contrastés aux données provenant de la revue de littérature, des observations et des entrevues informelles qui furent également « thématiques ». C'est-à-dire que nous avons observé les similitudes et les différences dans les résultats de la collecte des données provenant de ces différents médiums. Ce procédé que l'on nomme triangulation permet de tester la validité des résultats et de les contextualiser.

1.17 Compilation et présentation des résultats

Suite à l'analyse de contenu des données et à la triangulation, la compilation des principaux résultats eut lieu. Il s'agit de compiler les résultats provenant de toutes les sources après le traitement et de les organiser en un tout permettant de répondre à la question de recherche et aux objectifs poursuivis.

Il y a deux parties fondamentales à la présentation des résultats : une partie descriptive et une partie interprétative.

Description is thus balanced by analysis and interpretation. Endless description becomes its own muddle. The purpose of analysis is to organize the description so that it is manageable. Description is balanced by analysis and leads to interpretation. An interesting and readable report provides sufficient description to allow the reader to understand the basis for an interpretation, and sufficient interpretation to allow the reader to understand the description.²¹

Ce que vous trouverez à la lecture des prochains chapitres est une description du contexte au chapitre 2, une présentation descriptive et interprétative des résultats et de l'entente au chapitre 3, puis une discussion des résultats au chapitre 4.

Chapitre II

Contexte

Ce chapitre constitue une introduction dans laquelle les données de base, pour la compréhension des deux chapitres suivants, sont présentées. Dans un premier temps, nous allons parler de l'historique minier de la région du détroit d'Hudson. Dans un deuxième temps, nous allons spécifier la problématique en explicitant le projet Raglan. Dans un troisième temps, nous allons aborder le sujet en traitant de différents événements et concepts qui ont eu un impact sur le fait que l'on ait signé l'entente Raglan et qui ont déterminé son contexte. Dans un dernier temps, nous allons parler de l'histoire et de la situation actuelle des Nunavimmiut (habitants du Nunavik).

2.1 Une première expérience minière dans la région du détroit d'Hudson

La première mine à entrer en phase de production au détroit d'Hudson est la mine Asbestos Hill de Purtunig en 1972.²² Cette mine située à proximité des villages de Salluit et de Kangiqsujuaq a opéré jusqu'en 1983. Sa fermeture est due à la chute des prix de l'amiante sur les marchés internationaux. Cette mine eut une forte importance sur le plan économique dans la région.

Si ce n'était de la mine de Purtunig (Asbestos Hill), les exportations régionales ne totaliseraient que 3,4\$ millions. C'est à peu près le niveau d'exportation que la région doit actuellement connaître, depuis qu'on a cessé les travaux au complexe minier, à la fin de 1983. Grâce à elles, le bilan des exportations régionales totalise 31,3 \$ millions. Nous avons déjà fait l'observation : à cette échelle, l'opération d'un seul établissement

industriel peut changer radicalement les performances économiques d'une région donnée.²³

Bien qu'aucune entente du type entente sur les impacts et bénéfices ne fut signée entre la compagnie d'extraction minière et les Inuit, certains d'entre eux y furent employés.

One visitor at the recent mine opening celebration, Putulik Papigatuk, of Salluit was a dispatcher at the asbestos mine. Three of his sons now work at Raglan.
«When I worked, I was in six months, and home only for a two-week holiday,» Papigatuk recalled.²⁴

Les conditions d'emploi ont beaucoup évolué entre la mine de Purtunig et celle de Raglan. Il existe peu d'information écrite au sujet de cette mine. Toutefois, et entre autres choses, aucune prévision tant qu'à la restauration de ce site d'extraction n'avait été prévue lors de son ouverture.

Le deuxième projet minier à voir le jour dans la région du détroit d'Hudson est celui de la mine Raglan, opéré par la Société Falconbridge Ltée. qui a nettoyé le site de la mine Asbestos Hill, comme convenu dans l'entente sur les impacts et bénéfices.

La région du Nunavik est affectée par un problème de sites d'exploration minière abandonnés. Ces sites pourraient causer une contamination s'ils ne sont pas nettoyés. Le rapport de l'Administration régionale Kativik et de la Société Makivik : Inventaire et caractérisation des sites abandonnés d'exploration minière au Nunavik, portant sur une étude d'une durée de deux ans, présenté au symposium international sur l'activité minière dans l'arctique le 31 mars 2003, à Iqaluit, par Robert Lanari nous apprend qu'il y aurait 595 sites abandonnés.²⁵

Most of the exploration mining sites contain refuse from a Northern exploration boom that hit Nunavik between the 1940s and late 1970s. Up until the James Bay and Northern Quebec Agreement of 1975, there was no legislation requiring mining companies to clean up their work. Many companies chose to leave their debris behind rather than pay to have it shipped out.

L'étude démontre que la plupart des sites sont situés à proximité des villages de Tasiujaq, Aupaluk, Kangiqsujuaq et Salluit.

2.2 Introduction au Projet Raglan

La Commission de la qualité de l'environnement Kativik (CQEK) a autorisé le projet minier Raglan à sa 97^e assemblée, soit à la fin de l'exercice 1994-95. Le projet a reçu les autorisations environnementales requises en mai 1995. La Société Minière Raglan du Québec (SMRQ), filiale de la Société Falconbridge Limitée, a signé l'entente Raglan sur les impacts et bénéfices avec la Société Makivik, les communautés nordiques de Salluit et de Kangiqsujuaq, de même que les corporations foncières Qarqalik de Salluit et Nunaturlik de Kangiqsujuaq en 1995.

Une des raisons qui a porté la compagnie Falconbridge à négocier est qu'elle désire entretenir de bonnes relations avec les communautés situées à proximité de ses projets :

Depuis la création de Falconbridge, notre contribution à la collectivité fait partie essentielle de nos activités commerciales de tous les jours – une partie essentielle au succès global de l'entreprise. En plus d'être bien positive, la création de partenariats avec les collectivités nous permet de renforcer notre position par rapport à nos concurrents et rehausser nos perspectives de croissance. Nous contribuons également au succès de nos entreprises en augmentant la diversité de notre main-d'œuvre de façon à refléter les collectivités au sein desquelles nous travaillons.²⁶

La compagnie Falconbridge est entrée dans le marché minier en 1928. C'est un leader dans la production à moindre coût de nickel, de cuivre et de cobalt. Falconbridge débuta ses explorations dans la région de Katinniq dans les années 30. Dans les années 60, la compagnie aurait été prête à amorcer l'exploitation, mais à cause d'une mauvaise conjoncture économique et du faible prix du nickel sur le marché international, il fallut attendre 30 ans pour que le projet devienne rentable. Cependant, les activités d'exploration se sont déroulées de façon plus ou moins continue des années 60 jusqu'aux années 90. Afin d'optimiser les rendements à ses actionnaires, la compagnie a pour objectif de se concentrer sur des sources de minerai de haute qualité et ayant une longue durée de vie, d'optimiser sa production avec les atouts actuels et de se préparer à prendre avantage des nouvelles opportunités du marché. Falconbridge a comme cible d'assurer un retour de 15%, après taxes, sur ses nouveaux projets. 6400 personnes sont à l'emploi de cette compagnie dans treize pays. Depuis le 31 décembre 2002, Falconbridge appartient à Noranda Co. à 59% et 41% à d'autres investisseurs. Les revenus de Falconbridge ont totalisé 2,4\$ milliard canadien en 2002.²⁷

La compagnie Noranda fut incorporée en 1922. Noranda est un des leaders mondiaux dans la production de zinc et de nickel et un producteur important d'aluminium, de cuivre, de plomb, d'acide sulfurique, d'or, d'argent et de cobalt. Noranda est aussi un recycleur majeur de cuivre, de nickel et de métaux précieux secondaires. 15 000 personnes sont à l'emploi de Noranda. Le siège social est situé à Toronto. Noranda poursuit des activités dans sept pays. L'actionnaire majoritaire de Noranda est la Société Brascan.²⁸

Les compagnies Falconbridge et Noranda ont toutes deux une politique de développement durable.

L'ouverture de la mine Raglan fut célébrée le 15 juillet 1998. L'entente Raglan précisait :

Les exigences en matière d'environnement, les initiatives de partage des profits dont tireraient parti les collectivités locales, et la priorité qui devait être accordée aux emplois et aux contrats devant être offerts aux Inuit qualifiés.²⁹

L'entente ne fut signée qu'avec les communautés situées à proximité du projet : les villages de Salluit et de Kangiqsujuaq. Toutefois, si ces communautés bénéficient de compensations et de possibilités d'emploi prioritaires, les autres Inuit du Nunavik sont, en deuxième lieu, prioritaires au niveau des emplois et sont également prioritaires au niveau des offres de service et des possibilités de « joint venture ». Des études furent effectuées par le Centre de recherche du Nunavik en 1997 pour répondre aux préoccupations des communautés de Kangirsuk et Puvirnituk selon lesquelles l'évaluation environnementale du projet Raglan n'avait pas porté sur une région assez vaste. Ces études ont permis de rassembler les données requises pour un suivi environnemental.³⁰ Les études n'ayant pas été diffusées, je n'ai trouvé que cette mention dans le rapport des activités de la Société Makivik 2000.

Le projet minier Raglan fut le premier à être révisé et approuvé sous le programme d'évaluation environnementale du Québec. Ce programme, géré par le ministère de l'environnement, vise à éclairer les décideurs quant à l'autorisation de certains projets pouvant perturber l'environnement de façon significative et susciter des préoccupations chez le public. Le projet minier Raglan fut également un des premiers projets miniers canadiens à signer un accord sur les impacts et bénéfices complets avec des communautés autochtones locales.³¹

Le total des employés inuit permanents à la mine Raglan en 2003 est de 56, représentant 13 % de la main-d'œuvre totale à la mine. Le pourcentage des employés Inuit à la mine a fluctué au cours des ans et nous aurons l'occasion d'en discuter plus amplement dans le prochain chapitre.

Falconbridge and the Makivik Corporation – which oversees the political, social and economic development of the Nunavik territory – signed an agreement in 1995 that includes profit-sharing and guaranteed contributions to the Inuit of Nunavik. In particular, those people living in the villages of Salluit and Kangiqsujuaq will benefit fully from the project's economic spin-offs, with guaranteed contributions and operational profit-sharing payments over an 18-year period made into a trust fund.³²

Afin de s'assurer du suivi de l'entente Raglan, et telle que convenu dans cette entente, un comité fut formé servant de forum entre la SMRQ et les Inuit. Ce comité est formé de 6 membres, dont trois représentent les Inuit.

2.3 Aspects techniques

La mine Raglan est composée présentement, de mines à ciel ouvert et de trois mines souterraines. Le site situé à Katiniq («là où les trois rivières se rencontrent» en inuktitut) comprend en plus des mines, un aéroport, un port, un complexe d'habitation comprenant un centre d'entraînement physique, des bains tourbillons, des salons, des salles de divertissement, un centre de location vidéo, un espace internet, une immense cafétéria, une cuisine Inuit et des chambres plus que confortables, un deuxième complexe d'habitation plus petit, des garages, des routes, un moulin et un dépotier minier. Bref, une véritable station lunaire entourée de minerai et de glace. Katiniq, même en été, ne voit pas les douceurs des plantes de la toundra à cause de son aridité rocheuse.

La capacité de production est de plus d'un million de tonnes de minerai par année. Les ressources de la mine seraient de 19,5 millions de tonnes, à 2,91 % de nickel et 0,79 % de cuivre. Des quantités significatives de palladium, de platine et de cobalt y sont aussi extraites. Le plus important dépôt de nickel est celui de Katiniq dont la taille oscille entre 10 000 et 1,4 million de tonnes au total.³³

«Le nickel est un métal blanc argenté, à cassures fibreuses, malléable et ductile. C'est le plus dur de tous les métaux usuels. Ses qualités magnétiques et chimiques sont similaires

à celles du fer et du cobalt. Le nickel est extrait de la pentlandite, de la garni rite ou de la limonite nickélifère.»³⁴

La consommation de nickel des pays occidentaux sert à la fabrication d'acier inoxydable à 65%.³⁵

Le minerai est broyé, moulu et traité à l'usine Raglan pour former un concentré de nickel et de cuivre. Ce concentré est acheminé par camion à la baie Déception, située à 100 kilomètres de la mine, puis envoyé par bateau à Québec et cela du 15 juin au 15 mars. De là, le concentré est mis sur un train en direction de la fonderie de Sudbury. Le concentré transformé sera réacheminé par train à Québec puis envoyé aux raffineries de Falconbridge en Norvège où il deviendra du métal pur.³⁶

2.4 Aspects  conomiques

Selon le Ministère des Ressources naturelles canadien, le marché du nickel est petit en comparaison avec ceux de l'aluminium, du cuivre et du zinc, ce qui se traduit par une plus grande instabilité.

Compte tenu de cette volatilité, le prix à long terme du nickel ne devrait pas s'écarter de la fourchette de 2,00 à 4,00 \$ US/lb (en dollars américains de 1997) pour une longue période. Les prix moyens à long terme devraient atteindre environ 3 \$ US/lb. On anticipe une certaine diminution des coûts et des prix attribuables à l'amélioration de l'efficacité technologique.³⁷

La Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement classe le Canada au deuxième rang des pays producteurs de nickel pour un total de 19 % de la production mondiale.

Depuis le milieu des années 1990, plus d'un million de tonnes de nickel sont produites annuellement contre dix à douze fois plus pour le cuivre ou 800 fois plus pour l'acier. Vingt pays, tous continents confondus l'exploitent et vingt-cinq le raffinent et le fondent, ce qui fait de ce marché un secteur relativement intégré. Cette concentration est encore plus notable au niveau des entreprises. En effet, cinq grands groupes mondiaux fournissent plus de la moitié de l'offre mondiale : Norilsk (Russie), INCO (Canada), Falconbridge (Canada), Western Mining (Australie) et Eramet SLN (France) ; le reste provenant d'une trentaine de petites sociétés disséminées tout autour du globe.

L'offre mondiale est parfois difficile à prévoir, notamment pour le nickel en provenance de la Fédération de Russie. Ce pays possède en effet des stocks de métal importants et leur écoulement aléatoire influence fortement le marché à court terme. Mais l'offre varie également en fonction des mises en chantier d'usines, de la découverte de nouveaux gisements ou encore en raison de sanctions spécifiques telles que celles pratiquées dans le cadre de la loi américaine Helms-Burton concernant Cuba.

En outre, des facteurs exogènes tels que les prix des déchets d'inox, produits substituables au nickel primaire, les grèves dans un certain nombre d'entreprises, ou les changements dans les volumes des stocks (chute de 78% au LME en 2000) contribuent à l'instabilité de l'offre.³⁸

Selon un article de François Riverin pour le magazine les Affaires du 15 mars 2003, le nickel sera hautement en demande en Chine puisque les réserves chinoises ne peuvent combler que 25 % de ses besoins, qui augmentent d'année en année notamment au niveau de la production d'acier inoxydable.

Jim Lennon, directeur exécutif de la recherche sur les matières premières chez Macquarie Bank, a dit dans une récente conférence à Toronto que le marché ne reconnaît pas encore l'impact de la croissance de la demande chinoise de nickel. "Le prix du nickel pourrait retourner dans les 10 \$ US la livre en 2004-2005 comme en 1988-1989", a soutenu M. Lennon. Cela se compare au prix actuel de 4 \$ US.

Inco a une importante exploitation de nickel en Indonésie. Elle possède un bureau de vente en Chine et est partenaire avec le plus important producteur local dans une exploitation de nickel. Inco et Falconbridge (Tor., *FL*, 16,95 \$) ont des projets d'exploitation en Nouvelle-Calédonie, lesquels serviront également les besoins croissants de l'Asie.³⁹

Ce portrait semble positif pour l'industrie minière du nickel canadienne. Toutefois, comme nous l'avons souligné il existe une forte instabilité dans ce marché.

2.5 Développement Durable

Plusieurs compagnies d'exploitation minière telles que Falconbridge et Noranda de même que les différents paliers des gouvernements canadien et québécois se réclament du courant du développement durable. Mais quand est-il exactement de ce concept?

Sur la scène internationale, depuis 1949, un concept-clé domine, celui du développement. C'est le Président Truman qui, dans un discours fondateur, a jeté les bases de ce projet global qui est toujours d'actualité⁴⁰. Le développement, à l'époque perçu comme étant constitué de mesures principalement économiques, visait une croissance continue du produit intérieur brut, présumé amener une amélioration de la qualité de vie. Les mesures, principes, buts et effets du projet de développement furent l'objet de maintes critiques (radicale, ethniste, environnementale) amenant des 'ajustements' sans pourtant créer un changement de paradigme.

En 1983, l'Assemblée générale de l'ONU approuve l'établissement d'une commission spéciale indépendante portant sur les questions de développement et d'environnement comprenant la proposition de stratégies. Ce rapport soumis en 1987 et dirigé par madame Gro Brundtland dans le cadre de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement, intitulé "Notre avenir à tous", fait état de la situation en tentant d'amener une réconciliation des intérêts économiques, environnementaux et sociaux, et ce, sans compromettre les chances des générations futures.⁴¹ Cette réconciliation des intérêts et le souci d'équité intragénérationnelle et intergénérationnelle sont au cœur de la réflexion donnant naissance au concept de 'développement durable'. En 1992, la Conférence de Rio sur l'environnement et le développement consacre le concept de développement durable édifiant l'environnement comme source d'une nouvelle ère de croissance. La conférence Rio +10, le 'sommet mondial du développement durable' qui s'est tenu à Johannesburg du 26 août au 4 septembre 2002 a été l'occasion de réitérer l'adoption, au niveau international, des principes

du développement durable. Il est à noter qu'il est couramment identifié que ce sont les mesures de 'développement' dans les pays sous-développés, de même que le mode de vie des pays développés qui sont les sources majeures des problèmes environnementaux et sociaux.

Plusieurs conventions et accords internationaux furent adoptés par un ensemble de pays à la suite de ces conférences internationales. La Conférence de Rio de 1992 donna lieu, entre autres, à l'adoption de l'Agenda 21 à la Convention sur la biodiversité et celle sur le changement climatique.

Ces concepts, ces conférences et la signature des conventions internationales ont marqué les cheminements intellectuels, sociaux, politiques et économiques des cinquante dernières années.

Le rapport Brundtland reconnaît la contribution particulière que les peuples autochtones peuvent apporter à une stratégie de développement durable et endosse les principes de gouvernance et de cogestion des Premières nations au niveau des ressources naturelles.⁴² Pour les groupes autochtones, le terme développement durable n'apporte rien de nouveau à une pratique millénaire basée sur la survie.⁴³ Par contre, grâce à cette reconnaissance internationale de leurs compétences à ce niveau, les peuples autochtones jouissent présentement d'une opportunité croissante de pratiquer, développer, préserver et partager leurs idées et leurs expériences dans ce domaine.

Une première définition du développement durable est basée sur l'équation faite entre le développement durable et la croissance économique :

In this context, sustainable development is not something that opposes progress; quite on the contrary, it is something that promotes progress. Moreover the same text provides a clear statement on the definition of sustainable development. In such a context, sustainable development means growth, it means...
...adopting business strategies and activities that meet the needs of the enterprise and its stakeholders today while protecting, sustaining, and enhancing the human and natural

resources that will be needed in the future. (Business Strategy for Sustainable Development, 1992:11, in Sexty : 373)⁴⁴

Une deuxième version de ce concept appelle à ce que Gérard Duhaime qualifie de 'révolution culturelle' :

The challenge before us is one of cultural and even spiritual revolution. This in our view is the proper meaning of sustainable development. It carries far beyond the off-cited need for change in lifestyle in the like. We are called upon to replace the culture of material growth with a culture that engenders human relations ever more fully adapted to a dynamic and responsive natural environment.⁴⁵

Lorsque l'on parle de développement durable pour l'industrie minière on entre dans un terrain assez vague puisque l'exploitation minière est par définition restreinte dans le temps et par la disponibilité des ressources non renouvelables.

Mining is inherently unsustainable because natural resources are exhaustible. Aboriginal communities should have a diversified economic development strategy. They should not rely on one type of resource exploitation. Aboriginal organizations may be able to negotiate IBAs and royalties in other resource sectors. Because natural resources are exhaustible, Aboriginal organizations need to build lasting benefits. They need to build the capacity to take advantage of opportunities. Aboriginal communities may get the best return by investing in education and training. The challenge is to maximize benefits and reduce negative impacts. For example, a resource development project could result in employment and revenues for 15 years and cause environmental and cultural damage for 50 years. Communities must be sure that the positives outweigh the negative in the long run.⁴⁶

Le Canada, malgré son engagement aux principes du développement durable, a d'ailleurs de la difficulté à aller plus loin dans l'implantation de politiques allant dans ce sens à cause de son économie basée traditionnellement sur l'exploitation des ressources :

The problem with developing SD initiatives further in Canada derives in part from the fact that as a country with a still largely resource-based economy, the "obvious answers"

to SD (reduced consumption, for example) look too much like the opposite of 'growth' to public decision-makers. This makes these answers difficult to adopt either as a political position or a policy presumption. Instead, governments appear to hope that sustainable solutions will arise largely through market forces and require no significant changes to the economic *status quo*. (As Herman Daly has said, "The growth ideology is extremely attractive politically because it offers a solution to poverty without requiring the moral disciplines of sharing and population control."⁴⁷

Récemment, le gouvernement du Canada a développé une politique sur les minéraux et métaux nommée «partenariat pour le développement durable». Cette politique a pour but d'allier la compétitivité avec le développement durable des minéraux et métaux respectant et protégeant les besoins des générations futures.

Taken at face value, the policy identifies a number of important "sustainability" principles (Life cycle management, Precautionary Assessment, Pollution Prevention and Polluter Pays) and could be considered a good first step in many respects. Nevertheless, the environment and public interest aspects of this policy have been greeted with considerable skepticism by environment and labour health and safety analysts.⁴⁸

Malgré les différences de point de vue qui peuvent subsister dans la définition de nos besoins au niveau des ressources minières, toujours est-il que nous aurons besoin de ces ressources, et ce, loin dans le futur. Ce que peut apporter le concept de développement durable est peut-être une certaine éthique dans la façon dont l'exploitation minière est faite. L'entente Raglan peut, dans ce sens, être un exemple d'un essai de rendre l'activité minière plus profitable aux communautés locales et plus respectueuse de l'environnement. Par contre, comme nous l'avons vu, l'activité minière ne peut être durable en soi et les communautés doivent en tenir compte. Toutefois, le métal produit peut être recyclé et ainsi prolongé son cycle de vie et promouvoir la « durabilité ».

Selon une réflexion de Luke Danielson et Gustavo Lagos dans le journal de l'institut international pour l'environnement et le développement, voici les défis de l'implantation du développement durable à l'industrie minière :

- Governments have to play a central role in ensuring that revenue from mining results in economic and social benefits for all citizens.
- Falling prices are exacerbating existing problems in the mining industry.
- Without external pressure and assistance the transition to sustainability will be very difficult in this sector.
- An effective, accepted structure for global governance of the mining industry may be needed to establish broadly agreed norms and negotiate incentives for compliance.
- Relations between different stakeholder groups are often poor
- The development of greater trust and understanding is an essential element of any strategy to move the mining sector towards sustainability.⁴⁹

La compagnie Falconbridge, suite à l'expérience tirée de la signature de l'entente Raglan au Nunavik, a entrepris de négocier avec les Kanaks de Nouvelle-Calédonie, ce qui constitue un avancé au niveau de l'éthique minière internationale.

Falconbridge a pu tirer avantage des leçons apprises et des expériences tirées du projet Raglan dans le développement de la mine Collahuasi au Chili et, maintenant, avec notre nouvelle exploitation en Nouvelle-Calédonie. Les Kanaks, les aborigènes qui habitent l'île, ont parlé à Falconbridge de leur désir de développer des dépôts de nickel dans les environs. Les deux parties ont établi un contrat d'entreprise commune et Falconbridge s'est engagée à effectuer des études de faisabilité dans la région.⁵⁰

Ce constat est très positif pour toutes les communautés autochtones et locales qui se trouvent à proximité d'un site que des industriels miniers veulent développer. Si la signature d'une entente ne rend pas les activités de l'industrie minière 'durable', elle peut rediriger des bénéfices à des communautés qui n'étaient pas prises en compte jusqu'à ce jour dans le développement des ressources et qui peuvent maintenant profiter davantage des opportunités offertes.

2.6 Portrait de l'industrie minière canadienne

Au cours des derniers cinquante ans, l'industrie minière canadienne a émergé comme un des leaders mondiaux dans la production et l'expertise minières. La demande et l'investissement

provenant des États-Unis dans les années cinquante et l'expansion du marché asiatique dans les années soixante-dix combinées à une expertise domestique croissante en matière d'ingénierie, de géoscience et de finance ont propulsé cette industrie et son rôle majeur actuel au niveau international.

In the mid 1990s, Canada ranked first in global production of zinc, uranium, and potash, second in sulphur, asbestos, nickel and cadmium, third in aluminum, copper, and platinum group metals, and fifth in gold and lead.⁵¹ There are 90 operating metal mines, 33 coal mines and over 300 industrial metal operations. To power these operations the mining industry, (excluding the iron steel industry) consumes 14% of all industrial energy used across Canada.⁵²

La valeur de la production minière en 1995 était de 19.3 milliards de dollars, représentant 4 % du produit intérieur brut. L'industrie minière employait dans toutes ses opérations, 88,033 personnes en 1995. Le gouvernement fédéral prévoyait alors l'ouverture de plus d'une vingtaine de mines dans l'ensemble du pays pour les prochaines années. Il y a présentement plus de 170 sites actifs d'exploration minière avancée au Canada. Au cours de l'année 2000, le Canada a fait l'objet de 14 % des dépenses d'exploration des grandes sociétés d'exploration et d'exploitation minière du monde.⁵³

The industry, including senior and junior companies, has interests in over 8,300 properties worldwide, 3,400 of which are in 100 foreign countries. At the end of 1996 there were at least 260 Canadian mining companies in South America, 120 in Mexico, and 90 in Central America and the Caribbean. In 1996, Canadian mining companies have raised over \$7 billion for domestic and foreign mining projects on the four Canadian securities markets in Vancouver, Toronto, Alberta and Montreal. This figure represents almost 50% of the world's exploration dollars.⁵⁴

Les compagnies "senior" canadiennes comme Inco, Falconbridge, Teck ou Placer Dome sont plutôt verticalement intégrées et s'occupent de presque toutes les phases de l'exploration minière et de la production. Toutefois, elles ne représentent pas la moitié de l'envergure des géants comme BHP en Australie, RTZ en Grande-Bretagne ou Anglo American en Afrique du Sud.

2.7 Politique nordique canadienne

Lorsque nous examinons la situation géographique des sites exploités ou faisant l'objet d'exploration par l'industrie minière au Canada, nous nous apercevons que ces sites sont situés généralement dans des régions éloignées ou rurales. Parallèlement, les communautés autochtones sont également situées dans les zones rurales et éloignées. C'est pourquoi plusieurs initiatives visent à créer des opportunités pour les autochtones dans les projets miniers.⁵⁵

Dans les territoires nordiques, l'implication gouvernementale fut minimale jusqu'après la deuxième Guerre mondiale. Puis, à cause du besoin perçu d'établir une présence canadienne plus forte au Nord et à cause de la perception du Nord comme la dernière frontière, un intérêt grandissant naquit au sein du gouvernement fédéral. Avec cet intérêt, se développa une plus grande connaissance et conscience des conditions des résidents du Nord.

Après les années 50, la politique nordique gouvernementale s'attarda à encourager les projets de développement économique au Nord à travers des projets d'exploitation des ressources. Cette politique gouvernementale était clairement en harmonie avec les intérêts du secteur privé et la relation du gouvernement et de l'industrie était décrite ouvertement comme étant un partenariat. Pour honorer ce partenariat, le gouvernement créa plusieurs formes d'incitations comme des exemptions de taxes pour les compagnies intéressées. L'emphase gouvernementale sur l'exploitation des ressources reflétait la croyance selon laquelle l'exploitation des ressources engendrerait le développement économique au niveau régional et national. Vers la fin des années 60, plusieurs préoccupations combinées ont encouragé une approche plus critique sur l'exploitation des ressources et le développement économique.

The extent of foreign ownership, the amount of unprocessed material exported, and the eventual exhaustion of non-renewable resources became subjects of national debate. In the North, increasing attention was focused on the outflow of economic wealth, on the threatened and actual damage to sensitive northern ecological systems, and on the severity of the social costs associated with resource exploration and exploitation in a land to which native residents had never ceded title⁵⁶

En partie en réponse à ces critiques et pour répondre aux préoccupations exprimées, le gouvernement révisa sa politique nordique et annonça, en 1972, une nouvelle politique publiée sous le titre « Canada's North, 1970-1980 ». Parallèlement, au Québec, la création du projet de développement hydro-électrique à la Baie-James suscitait un arrêt de la cour et des négociations amenant à la Convention de la Baie-James et du nord québécois.

Depuis les derniers 20 ans, la situation a beaucoup évolué dans le Nord avec le règlement des revendications territoriales du Nunavut et l'organisation politique qui a fait suite à la signature de la Convention de la Baie-James au Nunavik. Les territoires nordiques sont beaucoup mieux équipés pour faire face au défi de la gestion des territoires et des projets miniers. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire afin d'intégrer les différentes expériences et pour définir ce qui est souhaitable ou non au niveau social et environnemental.

2.8 L'initiative de Whitehorse

L'initiative de Whitehorse sur le futur et le rôle de l'industrie minière dans le développement durable au Canada, fut initiée par l'industrie minière canadienne et parrainée par le gouvernement fédéral et les ministères des Mines provinciaux. Cette initiative qui débuta lors de la 49^{ième} conférence des ministres des mines à Whitehorse au mois de septembre 1992,

rassembla des représentants de différents groupes d'intérêts : citoyens, ouvriers, groupes environnementaux, groupes autochtones et organisations non gouvernementales.

L'industrie a pris les devants en proposant cette initiative car dans les dernières décennies du 20e siècle, elle s'est retrouvée à confronter plusieurs défis affectant sa compétitivité et sa viabilité, l'amenant à réduire ses activités au Canada. Ces défis étaient causés par des changements rapides au niveau des politiques publiques, de la régulation et de l'environnement des investissements. Ils comprenaient les préoccupations publiques face à l'environnement, l'incertitude publique et privée à propos des perspectives futures de l'industrie minière et un manque de connaissance du public de plus en plus urbanisé en ce qui a trait à l'importance de cette industrie au Canada.

The goal was to forge a broadly endorsed consensus about the role that the Canadian mining industry was to play in the 21st Century. The initiative concluded with the Leadership Council adopting a signed Accord on September 13, 1994. The accord expressed a vision of “a socially, economically and environmentally sustainable, and prosperous mining industry, underpinned by political and community consensus.”⁵⁷

Les représentants des différents groupes d'intérêts ont développé un cadre pour les discussions et pour la prise de décision. Le temps alloué à cette initiative fut de deux ans. Un conseil directeur comprenant des représentants « seniors » des différents secteurs fut formé pour donner une direction et une vue d'ensemble ainsi que quatre groupes de travail.

The four Issue Group reports resulted in principles, objectives and over 150 recommendations. These reports were distilled through a joint committee into the *WMI Leadership Accord*. The *Accord*, signed off by the Leadership Council members, acknowledges the common value of integrating economic, environmental and social factors in national and regional mineral development strategies.

The discussion and documentation processes in themselves were valuable and resulted in a number of interesting "sustainability" principles and recommendations. Among the key environmental principles agreed to by all parties were :

- completion of a representative protected areas network, free from all industrial activity,
- the need to employ the precautionary principle in assessing potential risks posed by mining activities,
- the need for integration of land use, environmental assessment and environmental monitoring systems,
- comprehensive mine reclamation planning and posting of financial securities to cover all environmental costs,
- open, fair and accountable decision-making processes, including adequate resources for public participation.

Other important principles agreed to include:

- provision of a safe and healthy working environment for mine workers,
- settlement of Native land claims and respect for Native treaty rights,
- reduction of overlap and duplication in regulatory regimes,
- increased regulatory stability and improved investment climate.⁵⁸

Un des bénéfices indirects de cette initiative fut d'ouvrir un dialogue entre les groupes et les individus de l'industrie, du travail, des communautés et de l'environnement.

L'association minière canadienne fut la première au monde à adopter une politique environnementale. Cette politique fut endossée par les compagnies membres et est une condition pour l'acceptation de nouveaux membres. La politique s'applique au niveau des opérations au Canada et à l'étranger. Peut-être verrons-nous une telle politique voir le jour au niveau social dans les prochaines années?

2.9 Gestion des ressources, impacts et bénéfices

De nombreux ouvrages traitent de la cogestion des ressources au Canada.⁵⁹ Cependant, la cogestion ne s'applique généralement pas aux ressources non renouvelables. En effet, l'extraction des ressources n'a jamais été considérée comme étant une activité traditionnelle pratiquée par les autochtones du Canada.

Canadian jurisprudence recognizes a unique category of rights that are enjoyed exclusively by First Nations. These Aboriginal rights are based on First Nations' occupation and use of the land prior to the arrival in Canada of Europeans. These rights are legally described as *sui generis*, meaning of their own kind or class. Aboriginal rights encompass a range of rights, including Aboriginal title to land. Aboriginal title is a right that is held communally by a First Nation. It affords the nation exclusive use and occupation rights to the land, for a variety of purposes. Although Canadian courts have begun to define the specific nature and content of Aboriginal rights, there persists significant ambiguity regarding their extent. However, several commentators argue that with *Delgamuukw*, the Supreme Court of Canada has established that Aboriginal title includes ownership of mineral resources. The inclusion of mineral ownership in Aboriginal title does not necessarily mean that First Nation owners may develop those resources. In *Delagmmukw*, the court established that Aboriginal title does not include the right to use lands in a manner that destroys the relationship between Aboriginal peoples and their lands. As an illustration, the Supreme Court of Canada states that strip mining a hunting ground would preclude further hunting in that area and would therefore be a prohibited use. In addition, there may be circumstances in which the government may infringe upon Aboriginal title, preventing its free exercise by First Nations.⁶⁰

Cette situation ne s'appliquerait pas aux Inuit du Nunavik puisque ceux-ci ont cédé leurs droits lors de la signature de la Convention de la Baie-James tel que nous le verrons plus loin.

La situation face aux ressources non renouvelables peut différer d'une province à l'autre parce que la juridiction de ces ressources est provinciale. Les bénéfices que peuvent tirer les autochtones de l'extraction des ressources non renouvelables sont déterminés par les accords provinciaux-fédéraux en premier lieu.⁶¹

Although in practice Indian band governments are encouraged to participate in negotiations and decision-making on mineral development, they are not entitled by law to do so.⁶²

Les accords sur les impacts et bénéfices (EIB) servent à réduire les risques environnementaux, à établir les responsabilités et les bénéfices des parties et à promouvoir la collaboration entre les parties. Les EIB ne devraient pas servir à s'assurer la collaboration de parties autochtones à un projet. L'aspect sécuritaire d'une entente peut toutefois être une motivation pour les parties à négocier ensemble. Ce type d'accord a également pour fonction de favoriser la participation des autochtones au développement économique de leur région.

Impact and benefits agreements (IBAs) are contracts entered into by developers, Aboriginal representative organizations, and, on occasion, governments that: specify under what social, economic and environmental conditions a proposed development will be allowed to operate; and, in some cases, establish mechanisms and institutions for monitoring and enforcing those conditions.⁶³

Plus spécifiquement, les bases, la structure des ententes sur les impacts et bénéfices actuelles, proviennent de celles qui étaient négociées entre le gouvernement et une compagnie de développement comme l'entente de Strathcona au Nunavut pour le développement de la mine Nanisivik.

There are no consistent definitions or labels for IBAs and no record or catalogue of those that have been negotiated in Canada. Little published information exists on their implementation. Confidentiality provision in most agreements also serve as a barrier to greater understanding of the evolving nature of IBAs and their effectiveness. IBAs were originally negotiated between the government and a mining company. These agreements focused on ensuring that Aboriginal people received training for and employment in the company's mining project. More recently, IBAs have been negotiated between Aboriginal communities and mining companies. Agreements now include a variety of matters beyond training and employment, such as revenue-sharing, environmental provisions, reclamations procedures, cross-cultural training, and dispute resolution. As the term Impacts and Benefits Agreement implies, IBAs are intended to ensure that Aboriginal communities benefit from mining projects and, where they contain compensation

provisions, to ensure that those communities are compensated for the negative impacts of mines on their communities, their land and their traditional way of life.⁶⁴

Il n'y a pas toujours d'obligations légales à négocier une telle entente. Certaines provinces ou territoires obligent les compagnies, par leur loi, à négocier, comme le Nunavut. Au Nunavik aucune loi n'obligeait Falconbridge à négocier. Toutefois, une revendication territoriale sur les eaux au large de Salluit avait été reconnue par le gouvernement fédéral. Une telle revendication, si elle était traitée par le Ministère des Affaires Indiennes et du Nord Canadien, et que les parties n'avaient pas signé d'entente, aurait pu affecter le transport du minerai et même, forcer la fermeture du projet. Au courant de la dernière décennie, la négociation d'entente du type 'impacts et bénéfiques' semble être la norme, entre les communautés autochtones et les développeurs miniers, et nous pouvons penser que cette tendance se poursuivra dans le futur.

D'autres formes d'entente comme les « Joint Ventures » peuvent être négociées dans le même contexte. Dans ces ententes, les parties autochtones ont un rôle plus grand à jouer dans le projet.

« Technically speaking a joint venture is when two companies come together under a single entity for a specific contract or project. When the contract is finished the joint venture finishes and is dissolved. What we refer to as joint ventures are really nothing more than corporations that have more than one shareholder with some special types of arrangements. »⁶⁵

L'entente de Musselwhite signée en 1992, en Ontario est un « Joint Venture ». Pour entrer dans une entente de ce type, les parties doivent normalement avoir un certain niveau d'expertise déjà développé. Par exemple, avoir des entreprises déjà prêtes à suppléer des services dans le cadre des activités minières.

L'Accord Raglan sur les impacts et bénéfiques a été négocié, entre 1992 et 1995, sur la base d'une Étude des impacts sur l'environnement (ÉIE). L'ÉIE a été produite dans le cadre du

projet d'exploitation minière Raglan de la compagnie Falconbridge Ltée. L'étude en question, réalisée par le bureau d'étude Roche, répond à une directive émise par le ministère de l'Environnement du Québec en mars 1992. Une ÉIE vise à éviter que des actions ne contribuent à la dégradation de l'environnement biophysique et humain.⁶⁶ L'ÉIE a été critiquée et vérifiée par des personnes mandatées par la Société Makivik .

Pendant ce temps l'entente sur les impacts et bénéfices a été négociée. Le projet impressionne comme le démontre cette citation :

Falconbridge's Raglan nickel mine will change the landscape of an area of northern Quebec forever with the construction of 10 open-pit and underground mines, new roads, port and airport facilities and residences. According to the company's environmental impact statement, the project's impacts include high-acid mine tailings, gas and smoke emissions, increased airborne dust, use of ice-breakers and large tankers for transport and the disposal of effluent from sewage and mine operations. Consequently, marine plankton, fish, caribou, fox and seal populations will be affected.⁶⁷

La négociation est « une interaction finalisée entre deux ou plusieurs acteurs indépendants qui permet, à partir de positions initiales divergentes, d'opter pour une solution acceptable, voire satisfaisante pour ces acteurs. »⁶⁸

Un impact sur l'environnement peut se définir comme :

L'effet, pendant un temps donné et sur un espace défini, d'une activité humaine sur une composante de l'environnement pris dans son sens large (c'est-à-dire englobant les aspects biophysiques et humains), en comparaison de la situation probable advenant la non-réalisation du projet.⁶⁹

Les impacts comprennent les aspects de santé et de bien-être, de conservation des écosystèmes, des éléments à protéger, des effets sur le climat et l'atmosphère, de l'utilisation des ressources naturelles, du recyclage et de l'élimination des résidus et des déchets, la réinstallation des populations, les sites archéologiques, le paysage, les monuments, ainsi que les incidences sociales et les effets en amont, en aval et transfrontaliers.⁷⁰

2.10 Les Inuit du Nunavik, perspective historique

Depuis le tout début de l'établissement des colonies en Amérique du nord les relations entretenues avec les autochtones se sont jouées grandement autour des ressources naturelles. La traite des fourrures, l'exploitation forestière, l'exploitation minière et le développement de terres agricoles sont à la base des relations entre les Canadiens d'ascendance européenne et les Premières nations. De plus, les relations entre les autochtones du Canada et l'autorité gouvernementale canadienne sont des relations hautement juridiques. La Proclamation royale de 1763 est le premier texte constitutionnel faisant mention d'une forme de reconnaissance de droits territoriaux aux Indiens, au Canada.⁷¹

Les Inuit du Nunavik partagent leur histoire avec tous les Inuit, de la Sibérie au Groenland. Il y a environ 4500 ans, une première et lente migration débuta de l'Alaska. Les groupes paléo-esquimaux prirent 500 ans pour arriver au Nunavik. Ils ont occupé la côte est de la Baie d'Hudson et différentes régions de la Baie d'Ungava. Ils y habitèrent pendant 1500 ans et puis, pour des raisons inconnues, il y a 2500 ans, les populations disparurent du Nunavik.⁷²

Ce n'est qu'il y a 2000 ans que d'autres groupes vinrent s'établir au Nunavik, suivant une arrivée importante de populations dans les territoires voisins de l'Arctique de l'est. Ces habitants connus pour leur art, ont été nommés Dorset par les archéologues. Ils vivaient surtout des ressources marines et puis, il y a entre 1000 et 500 ans de cela, leurs traces disparurent de la région.

Autour de l'an 1000, les Thuléens - ancêtres des Inuit contemporains - apparurent dans l'ouest du nord canadien. Rapidement, des groupes appartenant à cette nouvelle culture, possédant une technologie beaucoup mieux adaptée aux conditions nordiques, amorcèrent

une migration vers l'est. Au Nunavik, les premiers sites archéologiques Thuléens ont été datés du 13e siècle.⁷³

Pour la deuxième moitié du 16e siècle, les annales des explorateurs européens mentionnent la rencontre avec des groupes habitant l'île de Baffin ainsi que les îles environnantes. Les rencontres étaient brèves et sporadiques. Les Inuit habitant les côtes du détroit d'Hudson et de l'est de la baie d'Hudson ont probablement été conscients de cette nouvelle présence au nord, au cours du 17e siècle, même si les contacts furent probablement très, très limités. Ailleurs au Nunavik, les contacts étaient inexistantes. Les territoires du détroit d'Hudson et des baies d'Hudson et d'Ungava (Nunavik) relevaient de l'autorité britannique dès 1713. La Couronne britannique reconnut la Hudson's Bay Company comme propriétaire desdits territoires en 1763. Ce n'est qu'en 1870 que ces espaces furent cédés au gouvernement canadien comme composantes des Territoires du Nord-Ouest. Les premiers comptoirs de traite furent érigés au 18e siècle et plusieurs autres suivirent au 19e siècle. Cependant, certaines régions ne connurent des contacts directs avec les blancs qu'au 20e siècle.

Jusqu'en 1912 le gouvernement fédéral en détenait seul la juridiction, puis avec la promulgation de la Loi de l'extension des frontières du Québec, 1912, le district de l'Ungava prit le nom de Nouveau-Québec pour être intégré au territoire québécois⁷⁴

La période de la traite des fourrures marqua une période de changement drastique et irréversible pour les Inuit.⁷⁵ L'arrivée des Qallunaat (mot désignant les Blancs en Inuktitut) dans le Nord, a profondément modifié la vie jusque-là nomade des Inuit. Les chasseurs de baleine, les missionnaires, et surtout les marchands de fourrure ont eu un impact important sur leur mode de vie. Les maladies et infections propagées par les Blancs, et pour lesquelles les Inuit n'avaient aucune immunité, vulnérabilisèrent beaucoup les populations et furent responsables d'épidémies enlevant la vie à des groupes entiers; ce qui aurait pu être prévenu, à la base, par le gouvernement fédéral.

Les échanges entre les autochtones et la Compagnie de la Baie d'Hudson, vieux de plus de deux siècles, sont réglés encore au début des années 1950 par le système de crédit de la Compagnie. Les esquimaux n'utilisent pas d'argent entre eux et la Compagnie tient les comptes par l'écriture. Elle accorde du crédit aux chasseurs en échange des peaux éventuellement récoltées. Christensen (1953) mentionne que la Compagnie aide, à même ses propres fonds, des chasseurs temporairement en difficulté à cause des mauvaises récoltes. «Étant donné que les Esquimaux n'utilisent pas d'argent comptant, cette aide, comme l'aide publique, est payée en «bon», échangeables au magasin comme de juste. Ce type de billet sera employé, y compris par le gouvernement fédéral pour le versement des prestations aux autochtones. Dans l'Arctique, seuls ces billets sont utilisés pour toutes transactions. La monnaie légale n'a pratiquement pas cours.⁷⁶

À partir de la Deuxième Guerre mondiale, la vie traditionnelle s'est vue littéralement bouleversée par l'attrait des emplois salariés soit aux installations de défense de Fort Chimo (Kuujjuaq), aéroport militaire américain, de 1942 à 1949, ou de Kuujjuarapik, radar de la Ligne Mid-Canada, à compter de 1955. Au cours des années 1950, le gouvernement canadien implanta des services notamment en matière d'éducation, de santé et d'aide sociale, qui ont en quelque sorte forcé les Inuit à la sédentarisation et ont considérablement modifié leur mode de vie. Ces services ont été instaurés en réponse à la détresse de ce peuple ravagé par la tuberculose endémique dans les années d'après-guerre. Sans compter les déplacements de population inuit, très contestables, qu'effectua le gouvernement fédéral dans le cadre de sa politique de sécurité nationale.⁷⁷

Les villages permanents seront créés par la construction de maisons en « dure » destinées aux familles inuit, et par l'établissement d'infirmiers et d'écoles obligatoires. En 1959, en même temps que sont construites les premières maisons gouvernementales destinées aux Inuit, naissent des coopératives, symbolisant l'entrée collective des habitants du Québec arctique dans l'économie nord-américaine, la volonté d'y entrer pour en tirer de nouvelles ressources.⁷⁸

Dans les années 1960 et 1970, le gouvernement du Québec a peu à peu pris la relève du gouvernement canadien au niveau de l'octroi de services aux Inuits.

C'est d'abord l'époque de la « D.N.A. », le Département of Northern Affairs, qui organise et finance la construction d'habitations, d'infirmes et d'écoles, la production d'électricité etc. La direction générale du Nouveau-Québec, la D.G.N.Q., mise sur pieds au début des années 1960 au ministère des Richesses naturelles du Québec, viendra bientôt s'ajouter; elle assure une présence du Québec sur cette vaste portion de son territoire et dédouble –en français toutefois- des services déjà offerts par le gouvernement fédéral.⁷⁹

Le contact de la société occidentale avec les Inuit s'est effectué à travers la religion, surtout anglicane, et l'échange de ressources et de soins médicaux. Plusieurs livres traitent de la question dont l'ethnographie de Nelson Graburn. Cette interaction, en parallèle avec le désir des Inuit de prendre en main leur propre destinée mena à la conclusion de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (CBJNQ).

Depuis plus d'un quart de siècle, la CBJNQ façonne l'univers politique, économique, social, juridique et institutionnel du nord québécois. (Secrétariat aux Affaires Autochtones)⁸⁰

Signée en 1975, la Convention confère aux Inuit de vastes responsabilités en matière de développement économique et social, d'éducation, d'environnement et de gestion du territoire en échange de l'abandon de leurs droits sur le territoire du Nunavik.

Les Inuit n'ont jamais, avant la CBJNQ, signé quelque renoncement que ce soit à leurs droits. C'est pourquoi les Inuit signataires de la CBJNQ cherchent à faire valoir des revendications dites particulières, alors que les dissidents non-signataires entretiennent des revendications qu'on a dites générales. Ces droits ancestraux auxquels les Inuit dissidents refusent de renoncer « sont ceux dont l'existence a été reconnue et confirmée par les tribunaux, et qui découlent des droits que possédaient les peuples autochtones avant l'arrivée des Européens en Amérique » (Ash, 1983)⁸¹

Donc, le gouvernement du Québec, après la promulgation de la Loi de l'extension des frontières du Québec de 1912, n'a jamais entrepris d'éteindre les droits des Inuit sur leur territoire malgré l'obligation qu'il avait de le faire afin d'asseoir sa souveraineté sur le

Nouveau-Québec. C'est pourquoi il dut négocier avec les Cris et les Inuit afin d'en arriver à un compromis, la CBJNQ, qui ne fait toujours pas l'unanimité, mais qui fait force de loi.

Pour le gouvernement de l'époque, la CBJNQ était un règlement politique qui visait effectivement à lever les entraves qui pouvaient surgir comme obstacles au développement hydro-électrique de la région.⁸²

Dans les faits, la CBJNQ a mis les bases nécessaires à un nouveau type de relation entre le peuple Inuit, le peuple Cris et les deux paliers gouvernementaux. Elle a également modifié considérablement la vie des Inuit. Parmi les dispositions majeures de la Convention, notons le versement d'indemnités de l'ordre de 90\$ millions, par les signataires gouvernementaux. La Société Makivik («makivik» signifiant progrès en inuktitut) fut fondée en 1978. Cette organisation sans but lucratif représente et est la propriété des Inuit. Elle a comme mandat d'investir l'argent provenant des indemnités afin de permettre le développement économique du Québec arctique, de protéger l'intégrité de la CBJNQ et le développement politique, social et économique du Nunavik et des Inuit du Nunavik.⁸³

La Convention de la Baie James n'est pas étrangère à la réorganisation (des services gouvernementaux), bien que tout indique qu'on y serait abouti sans elle. Chaque palier gouvernemental reprend graduellement à sa charge les champs de compétence que lui reconnaît l'Acte de l'Amérique du Nord britannique et les lois subséquentes. Le ministère des Affaires Indiennes se retire peu à peu, laissant leur part de responsabilité aux ministères de la Santé canadien et québécois, à la Commission scolaire du Nouveau-Québec, à la Société d'Habitation du Québec, aux Conseils communautaires. L'entreprise publique se charge désormais de la production électrique : toutes les installations, auparavant propriété des Affaires Indiennes, sont cédées à Hydro-Québec.⁸⁴

De la Convention à aujourd'hui, une autre réorganisation s'est effectuée, et s'effectue toujours, laissant l'organisation des villages aux mains des Inuit. La Commission scolaire du Nouveau-Québec devient la Commission scolaire Kativik, les services d'emplois HRDC, du gouvernement fédéral deviennent la responsabilité de l'administration régionale Kativik...

La volonté d'affirmation des Inuit a soutenu le développement d'un ensemble de structures communautaires, économiques, administratives et politiques ouvrant la voie à l'exercice d'une pleine autonomie gouvernementale. L'institut culturel Avataq, la Société Makivik, la Fédération des coopératives du Nouveau-Québec et l'Administration régionale Kativik sont autant d'exemples d'organismes publics ou privés, voués à leur développement collectif, dont les Inuit du Québec se sont dotés au cours des récentes décennies.⁸⁵

Avec la nouvelle entente Sanarrutik («développement» en Inuktitut) signée entre le gouvernement du Québec, Hydro-Québec et la Société Makivik en avril 2002, on peut s'attendre à de plus amples transmissions des pouvoirs et des responsabilités publiques.

Cette entente vise à accélérer le développement économique et communautaire du Grand Nord québécois (...) Cette entente ouvre un tout nouvel horizon. Hydro-Québec collaborera étroitement avec la communauté inuite du Nord québécois. La communauté souhaite le développement du potentiel hydroélectrique du territoire (...) L'entente prévoit que les Inuits prendront en charge les responsabilités en matière de développement économique et communautaire jusqu'à maintenant assumées par le gouvernement du Québec dans le cadre de la Convention de la Baie-James et du Nord du Québec.» (Communiqué de presse, Secrétariat aux Affaires Autochtones, 9 avril 2002)⁸⁶

De 1953 à aujourd'hui, la façon de vivre des Inuit s'est transformée du tout au tout. Il est difficile de prendre en compte tous les impacts de cette transformation et la tâche des différentes corporations et sociétés inuit. Des compromis sont à faire entre la tradition et la modernité et l'aspect de la jeunesse du mode de vie (sédentaire, travail salarié, école, technologie moderne) présent des Inuit a une grande influence difficile à cerner. Ce n'est qu'en 1963 que la première motoneige fut achetée à Salluit et en 1968 sur 35 traîneaux à chiens, il n'en restait qu'un seul! (Graburn, 1969)⁸⁷

Au cours de cette période de 25 ans, l'économie monétaire s'est tout-à-fait enracinée. La sédentarisation sera aux Inuit du Québec arctique ce que l'urbanisation a été à la société canadienne-française. Elle force les réaménagements de la vie collective. Une fois en marche, elle devient un mouvement qui traverse la société de l'Arctique de part en part.

La fixation des localités, le développement des services nécessaires à la vie collective sédentaire, la multiplication des constructions résidentielles et institutionnelles, du travail salarié, le recours plus intensif aux produits importés, sont autant d'éléments qui s'emboîtent, se précipitent et transforment la vie sociale et économique de la région. La monétarisation de l'économie accompagne le développement des services gouvernementaux. Mais les facteurs du développement, de la transformation économique du Québec arctique ont été bien plus nombreux.⁸⁸

2.11 Le Nunavik Aujourd'hui

Située au nord du 55° parallèle, la vaste partie du Nord québécois qu'on appelle familièrement Nunavik (« endroit où l'on vit », en Inuktitut), représente le tiers de la superficie totale du Québec et s'étend sur plus de 560 000 kilomètres carrés. Ce territoire habité par les Inuit est composé de 14 communautés vivant dans cet environnement arctique et partageant une langue commune : l'inuktitut. L'éloignement de leurs communautés (les villages sont distants l'un de l'autre de 100 à 850 kilomètres et ne sont pas reliés par route ni entre eux ni avec le sud du Québec)⁸⁹, la difficulté d'accès et les conditions arides ont fait en sorte que peu de personnes ont immigré en ces terres : sur une population de 11 000 personnes au Nunavik, 10 000 sont Inuit.⁹⁰ «Les caractéristiques de son environnement ont sans doute contribué à limiter son développement économique et à freiner l'expansion démographique.»⁹¹

La population du Nunavik tire une bonne partie de son alimentation des ressources régionales renouvelables particulièrement : caribou, omble de fontaine, omble chevalier, corégone, touladi, lagopède, sauvagine, phoque, morse et béluga.

Bref, les aliments traditionnels comptent pour une part importante de l'alimentation totale actuelle, bien que leur importance quantitative ait grandement diminué. En effet, en se rapportant à nos estimations, les Inuit du Nunavik consommeraient quatre fois moins d'aliments traditionnels qu'avant l'arrivée des Européens. En dépit de cette baisse, les aliments locaux, en plus de présenter une valeur économique certaine, sont toujours associés à plusieurs aspects de la vie sociale. Ils conservent toujours une importance culturelle et symbolique. L'échange des produits réaffirme les liens sociaux (Freeman 1988). La nourriture traditionnelle serait également liée à un sentiment d'identité inuit

(Freeman 1996). Il ne faut pas perdre de vue que la diète des populations inuit englobe d'autres produits qui sont également le fruit des interactions sociales et culturelles dont nous ne pouvons plus ignorer l'importance aujourd'hui.⁹²

La population du Nunavik est très jeune, 60 % a moins de 25 ans, soit le double de la proportion correspondante dans le sud du Québec⁹³, et vit dans des conditions de grande proximité physique.

Les Inuit vivent donc surtout dans des ménages familiaux biparentaux dont la taille est assez importante (...) En somme, la population est jeune et le nombre de bouches à nourrir est élevé dans chaque ménage. Le fait de pouvoir gagner sa vie, par les activités de production ou par le salariat est, dans ces conditions, un enjeu important.⁹⁴

L'inuktitut demeure la principale langue parlée. L'anglais ou le français doit être choisi comme langue seconde d'enseignement.

Il y a quatre sources de revenus monétaires : le travail salarié, la vente de produits sur le marché, les revenus provenant des paiements de transfert et ceux provenant des compensations. Le paysage économique du Nunavik s'est grandement modifié au fil des ans et est présentement en pleine évolution. Les activités traditionnelles de chasse et de pêche restent très importantes pour l'approvisionnement en nourriture.

Selon les données provenant de l'étude sur les impacts socio-économiques de la contamination de la chaîne alimentaire au Nunavik de 1995 (Duhaime, 1998), les revenus bruts formel et informel étaient répartis comme ceci : 66 % travail salarié, 6 % revenu informel, 3 % production vivrière et artisanat et 25 % paiements de transfert. Les revenus étaient utilisés comme ceci : 44 % épicerie, 11 % production vivrière, 8 % logement, 7 % tabac, 17 % impôt, 13 % résiduel.⁹⁵ Les revenus formels sont ceux tirés d'un travail ou d'une activité de production déclarée et comptabilisée. Les revenus informels sont ceux tirés d'une activité de production non comptabilisée telle que la chasse ou même illégale tel que la vente de drogue. Le volontariat, le soin apporté aux proches, l'échange de biens et de services ou

toute autre activité poursuivie sans que l'on soit payé, telle quelle, font partie de l'économie informelle.

Dans son ensemble le marché du travail compte actuellement plus de 3800 emplois dans la région et plusieurs centaines à l'extérieur au sein d'organismes reliés au Nunavik. En 1995, les bénéficiaires comptaient pour 61 % des emplois à temps plein et pour 64 % des emplois à temps partiel dans tout le Nunavik. Comme la très grande majorité des emplois spécialisés sont détenus par des non-bénéficiaires, nous pouvons donc mieux comprendre les raisons des forts taux de chômage et d'inactivité au sein de la main d'œuvre locale au Nunavik. Le taux de chômage au Nunavik en 1994 était de 17,9 % alors que le taux d'inactivité pour la même année était de 33,9 %.⁹⁶

Le système économique ayant cours au Nunavik est un système mixte caractérisé par l'imbrication de l'économie informelle et de l'économie monétaire. Comme on a vu précédemment, la société inuit a connu dans les cinquante dernières années d'énormes transformations. Encore plus récemment, entre 1983 et 1995, le nombre d'emplois à temps plein a doublé. Les salaires ont cru de 143 % et le revenu personnel a augmenté de 127 % entre 1983 et 1991. Cette augmentation est en partie due à des projets de développement. Cette situation est semblable à ce qui se passe ailleurs dans le nord comme l'indique ici cette citation. Les Inupiat habitent l'Alaska.

Des recherches menées auprès des Inupiat ont montré que, malgré la croissance importante du nombre des emplois salariés, ceux-ci ont continué à pratiquer leurs activités de récolte. L'accès aux revenus monétaires aurait même contribué à accroître et à diversifier la récolte.⁹⁷

Les Inuit ne sont pas touchés par la Loi sur les Indiens, n'habitent pas sur des réserves, mais dans des villages ayant le statut de municipalité québécoise et paient taxes et impôts comme tous les citoyens québécois et canadiens.

Le village nordique de Salluit est situé dans un pli protégé, au sud du détroit d'Hudson, à quelque 600 kilomètres au nord-ouest de Kuujuaq. Ce village dont la population est la

cinquième en importance au Nunavik est habité par 1150 personnes. Salluit est situé sur un fjord glaciaire et est un site panoramique remarquable. Voici l'origine du nom du village de Salluit :

There is some disagreements among the Elders about the origin of the name. Here is the story of this community as it was told. Before anyone actually lived in Salluit, certain hunters reported that it was an area of abundant game. However, when others went there to hunt, they found nothing. The word of Salluit refers to this falsehood.⁹⁸

L'anthropologue Nelson H. H. Graburn a conduit d'importantes recherches à Salluit dans les années 1960 à partir desquelles il a écrit une ethnographie de ce village abordant la question des changements sociaux et économiques. Certains des participants à cette recherche avaient enseigné l'inuktitut à monsieur Graburn dans les années 60. Lorsque Nelson Graburn a conduit ses recherches à Salluit, une partie de la population s'était sédentarisée, mais l'autre moitié migrait toujours de façon saisonnière. Il fut témoin des premières années du village de Salluit tel que je l'ai vu l'hiver dernier. Il constata les débuts de l'exploitation minière de la compagnie Asbestos Hill à la baie Déception où des familles avaient établi leurs campements pour permettre aux hommes d'aller y travailler. Des emplois étaient créés au village de Salluit, un conseil communautaire formé. Les femmes tiraient avantage des emplois au village et un changement social au niveau du rapport entre les sexes s'amorçait. L'école commençait à être obligatoire.

I feel secure in saying that the introduction of schools is the major factor in applying the death blow to independent family groups. For more and more of the Eskimos, in fact for almost all of them in some settlements, life is almost completely centered around the settlements and their white agencies. This applies not only to those with wage employment but also to those, the majority, who still try to make a living out of hunting and trapping.⁹⁹

Salluit aujourd'hui est un grand village où l'on retrouve deux supermarchés, un centre de santé (les femmes doivent toutefois aller accoucher à Puvirnituq ou Kuujjuaq), un aréna, une école primaire et une école secondaire, une garderie, la mairie, les bureaux de

l'administration régionale Kativik et ceux de la corporation foncière Qarqaliq, un centre communautaire, une école pour adulte, un centre pour jeune et les bureaux d'Avataq en plus des garages de la ville et de la station des eaux.

Un commerçant de fourrures indépendant y a ouvert un comptoir en 1910, pour débaucher une partie des chasseurs habitués du poste tenu par la Compagnie de la Baie d'Hudson à la Baie Déception, une cinquantaine de kilomètres plus loin. La communauté est restée tiraillée entre des polarités concurrentes même après sa coagulation finale de la fin des années 1950. Durant la décennie suivante, une mine d'amiante considérable (400 ouvriers) sera mise en exploitation dans la région de Déception, en y attirant de nouveau certaines familles inuit jusqu'à sa fermeture, en 1972.¹⁰⁰

Tout comme Salluit, Kangiqsujuaq, mot Inuit signifiant la grande baie, est situé sur un site panoramique remarquable, le long d'un fjord. Le village est établi sur la rive droite de la baie Wakeham, face au détroit d'Hudson, à 100 kilomètres au nord-est du cratère du Nouveau-Québec. Kangiqsujuaq est un petit village de 450 personnes. Bernard Saladin d'Anglure, un anthropologue d'origine française, mais qui depuis les années 70 habite le Québec et a enseigné à l'université Laval, a conduit des recherches ethnographiques importantes dans ce village. Il a, entre autres, traduit en français le roman Sanaaq, écrit en écriture syllabique par Mitiarjuk Nappaluk, une résidente de Kangiqsujuaq.

En passant à Kangiqsujuaq, on franchit une frontière traditionnellement floue que les lignes d'aviation modernes sont revenues raffermir : celle que traçaient en esprit les Inuit entre les «gens de la lumière» (est) et «ceux de l'ombre» (ouest)... Salluit reste le terminus de l'aérospatiale en Hudsonnie et jusqu'à ce qu'y soit construit un aéroport, en 1989, il fallait profiter des moyens du bord pour faire le saut jusqu'à Kangiqsujuaq, desservi depuis Kuujuaq (420 km au sud)... La science, le commerce, la religion et l'État se sont disputé la position stratégique qu'occupe Kangiqsujuaq à la porte et du Détroit d'Hudson et de la Baie d'Ungava. Dès 1884, une station météorologique a été érigée pour le compte du gouvernement du Canada à la baie de Stupart, 50 km au sud du site actuel du village. Ce dernier remonte à un poste de traite ouvert par la Revillon Frères vers 1910 sous le nom de Wakeham Bay (encore communément utilisé), que les Inuit appelaient pour leur part «la grande baie». Quatre ans plus tard, la Compagnie de la Baie d'Hudson venait veiller au grain en s'installant à son tour à la baie de Stupart, jusqu'à ce qu'elle rachète les fonds de commerce de la Revillon, en 1936.¹⁰¹

Les changements sociaux rapides ont des impacts dans les communautés du Nunavik qui ont les plus hauts taux de suicide au Canada, sinon au monde.

Le docteur Pierre Gagné, directeur du Département de psychiatrie de l'Université de Sherbrooke et spécialiste de la question du suicide des jeunes, confirme que la situation est réellement catastrophique chez les Inuits du Québec. Dans les 15 principaux villages de la communauté, le suicide a augmenté de 6 à 7 % entre 1987 et 1991. Les candidats au suicide sont généralement de sexe masculin et beaucoup d'entre eux sont jeunes (entre 15 et 24 ans). Les jeunes gens sont ainsi fauchés dans la force de l'âge et ces décès en série laissent des cicatrices très profondes dans la communauté.

Pourquoi les jeunes Inuits se suicident-ils ainsi en si grand nombre? Selon le docteur Gagné, cette communauté vit plus durement que d'autres le déracinement culturel et l'aliénation des jeunes générations par rapport aux précédentes.»

Taux de suicide pour 100 000 personnes :

Québec : 9,2

Canada : 14

Cris du Nord du Québec : 12

Inuits du Nunavik : 211

(Chiffres pour l'an 2000)¹⁰²

Lors de mon terrain de recherche d'une durée de trois mois à Salluit, deux personnes se sont suicidées. Kangiqsujuaq a un taux de suicide plus bas que Salluit mais puisque les groupes familiaux sont étendus au Nunavik, les suicides ayant cours dans un village affectent souvent la famille habitant d'autres communautés.

Le système scolaire au Nunavik éprouve de grandes difficultés, beaucoup de jeunes Inuit abandonnent leurs études avant le secondaire cinq. Très peu de finissants entreprennent des études collégiales et des étudiants qui en débudent, peu les terminent. Le niveau de scolarité d'un secondaire cinq au Nunavik n'est pas non plus reconnu comme tel dans le sud du Québec.

Chapitre 3

Présentation des résultats

3.1 Résultats

Dans ce chapitre, nous abordons les résultats de la recherche. Premièrement, l'entente Raglan est décrite de façon générale. Deuxièmement, les objectifs de l'entente sont définis. Troisièmement, les résultats des entrevues sur la connaissance du projet Raglan, de l'entente et les commentaires des participants sont présentés. Quatrièmement, les sections faisant l'objet d'évaluation sont décrites et plus précisément celles traitant de l'emploi, de la

formation et des compagnies en sous-contraction. Suite à la description de chacun de ces points de l'entente, les résultats de la recherche sont présentés. En dernier lieu, les aspects limitants ou faisant en sorte que des bénéficiaires Inuit ne s'intéressent pas au travail à la mine sont présentés.

L'entente Raglan

L'entente Raglan est composée de 14 sections.

- 1 Les définitions,
- 2 Les objectifs,
- 3 La description technique du projet,
- 4 Les questions environnementales et d'atténuations des impacts,
- 5 Les mesures de formation et d'emploi pour les Inuit,
- 6 Les entreprises Inuit,
- 7 Les provisions financières,
- 8 Le comité Raglan,
- 9 La résolution des conflits,
- 10 Les substances toxiques,
- 11 Les procédures d'opération,
- 12 L'engagement des signataires,
- 13 Moment où l'entente prend effet,
- 14 Signature des parties.

De ces quatorze parties, six sont plus spécifiquement reliées à l'objet d'étude. Nous aborderons les parties discutant des objectifs, des mesures de formation et d'emploi ainsi que des entreprises Inuit et dans une moindre mesure les parties ayant trait au comité Raglan, aux procédures d'opération et celles parlant des engagements des signataires. La section traitant des mesures d'emploi et de formation sera traitée en profondeur.

Selon une revue de la littérature, entre autres selon le « Guide to Impact and Benefits Agréments », l'Entente Raglan suit la structure générale proposée, et de mise, pour une entente sur les impacts et bénéfices.

Objectifs de l'entente

La deuxième partie de l'Entente décrit les objectifs poursuivis. Les objectifs sont les suivants :

- Faciliter le développement et la mise en oeuvre du projet.
- Faciliter la participation équitable et importante des bénéficiaires Inuit, en particulier ceux de Salluit et de Kangiqsujaq.
- Qu'ils tirent des bénéfices directs et indirects et/ou des bénéfices économiques du projet.
- Incorporer les résultats des discussions regardant l'étude des impacts environnementaux.
- Assurer le suivi des impacts.
- S'assurer du support des Inuit.
- Fournir une relation de travail efficace entre les parties.

Ces objectifs sont la vision poursuivie par la signature de l'Entente. Ces objectifs et les moyens négociés pour les atteindre, sont spécifiés et détaillés dans les différentes sections. La présente étude s'est attardée principalement à l'évaluation du deuxième objectif.

Voici maintenant les résultats, incluant les commentaires des participants aux entrevues, sur le fond et la structure de l'entente.

3.2 Connaissance du Projet Raglan

Les participants aux entrevues étaient tous informés de la présence du Projet Raglan et ils savaient le situer géographiquement. Si la majorité des participants disent avoir pris connaissance du projet lors de la signature de l'entente, dans les années 90, une bonne partie des répondants était au courant de la présence de Falconbridge à Katinniq depuis plusieurs années. Ils connaissaient Falconbridge parce qu'ils avaient travaillé pour cette compagnie ou avaient eu des parents y travaillant lors des explorations. Une relation entre la connaissance des activités d'exploration de la compagnie et le groupe d'âge des participants peut très certainement être faite. Toutefois, plusieurs jeunes étaient au courant du travail de leur père, de leur oncle ou de leur grand-père, pour Asbestos Hill ou Falconbridge.

Ces citations illustrent la connaissance des participants aux activités de la compagnie Falconbridge à un stade préliminaire.

« A long time ago, my father has been the guide for the nickel exploration. He was the guide for the white people, he was paid 8\$ a day. It was a lot of money at the time. He was not speaking English at the time. »

«The first time I heard about Falconbridge was in 1957. I was working for the exploration. They were drilling, I was working as a labourer. »

«I heard about Falconbridge a long time ago. Some people went to the exploration site and were talking about it. They opened a trade school in Kujjuarapik. People were saying they would open a mine. Some of my friends went to work at Raglan in 1968. My friends bought snowmobiles and I wanted to do the same thing.»

«I learn about Falconbridge in 1969, when they were conducting explorations. I was a dishwasher for about 4 months. Then I went outside to work as a labour.»

«In 1969, I worked at Raglan Lake with Redpath for the exploration. I worked for 2 years. I was a labourer, helping the contractor to do the drilling.»

Nous pouvons conclure qu'une partie de la population se rappelle clairement des activités d'une compagnie minière et ce, dès le tout début des explorations. Les participants ayant travaillé pour la compagnie lors des explorations se rappelaient de leurs salaires, des conditions d'emploi et des pratiques dommageables pour l'environnement dont ils avaient été témoins et de la façon dont ces incidents avaient été traités.

« Before, they used to spill but today they do their best. They were putting the waste few feet from the lake. »

Ils contrastaient les conditions d'emploi de l'époque à celles d'aujourd'hui en faisant ressortir que le travail était beaucoup plus difficile à l'époque. Ils se montraient toutefois satisfaits du salaire dont ils avaient bénéficié. Plusieurs d'entre eux ont mentionné qu'ils appréciaient le fait que leur travail pour les explorations ou pour la mine d'Asbestos Hill les avait rendus différents du reste de leurs concitoyens. Ils blâmaient le comportement désinvolte des compagnies à l'époque, au niveau de l'environnement, et se montraient très satisfaits qu'une entente ait été signée avec Falconbridge.

Les personnes ayant pris connaissance du Projet Raglan dans les années 90 ont été informées par la radio, par des discussions entre citoyens, par des réunions publiques et à l'école. Certaines personnes ont pris connaissance du projet par des annonces posées dans les endroits publics appelants à des applications pour des programmes de formation, dans le cadre du Projet Raglan.

3.3 Approbation des bénéficiaires Inuit de Salluit et de Kangiqsuaq

À la question : si cela avait été votre décision personnelle, auriez-vous accepté la construction de la mine Raglan à Katinniq? La très grande majorité des participants ont répondu par l'affirmative. La raison majeure invoquée pour soutenir la construction de la mine est la création d'emplois. Parmi les personnes qui ont répondu par la négative, les risques environnementaux étaient invoqués pour ne pas donner cours au projet.

Certains répondants étaient pour la construction de la mine mais, si cela avait été leur décision personnelle, ils auraient attendu avant de donner le feu vert au projet. Ceci, pour permettre aux bénéficiaires Inuit d'acquérir la formation nécessaire afin de pouvoir mieux bénéficier des opportunités d'emploi.

« I was agreeing to go on with the Raglan Project because of the economic impacts, the creation of long-term jobs for youth. »

« Before going on with the Raglan Project, I would have got the human resources ready. Because the Inuit are already in the region, it would have cost less than to bring other workers here. I would not have signed the agreement at that moment, I would have make sure the Inuit were ready to benefit fully from the project first. »

« I agree to the project because it is creating more jobs for the people here and some money goes to the communities too. »

« I am satisfied with the Raglan Project and I would have choose to go on with the project, because there is no big impacts (environmental) yet and they are cleaning the spills. »

3.4 Connaissance de l'Entente Raglan

La majorité des participants était au courant de la signature de l'Entente Raglan. Cependant, très peu de personnes interviewées avaient lu ne serait-ce qu'une partie de l'Entente. Encore moins de participants avaient lu l'Entente de façon intégrale. Les personnes ayant lu l'Entente, en très grande majorité, avaient joué un rôle lors de la négociation ou devaient s'en servir de façon pratique. Quelques participants, sans obligation, avaient pris connaissance de l'Entente par motivation personnelle. Certains participants se sont plaints de la difficulté d'en acquérir une copie. Certains bénéficiaires Inuit employés à la mine n'étaient pas au courant de l'Entente ni de la priorité d'embauche.

«I have been informed of the negotiation of the Raglan Agreement by the Landholding Corporation in 1995.»

«6 months after the signature of the agreement-in-principle, I was already working for the Raglan Project.»

«I never really read the Raglan Agreement. I did not know about the priority of Salluit and Kangiqsujuaq.»

« In the 90's someone came here, he was a worker at the Raglan mine. He informed me about the agreement.»

Ce qui ressort des entrevues est que la connaissance de l'Entente dépend de la fonction de cette personne dans la communauté ou à la mine. La population a une idée générale de l'entente.

3.5 Aspects critiques face à l'Entente

Les participants n'ayant pas le même niveau de connaissance de l'Entente n'avaient pas, non plus, la même habileté à la commenter et à donner leur opinion. Plusieurs participants se sont dits incapables de se prononcer sur l'Entente elle-même. Souvent, les critiques étaient dirigées au niveau des compensations monétaires que l'on jugeait ne pas être assez importantes. Les habitants de Salluit d'une part, et ceux de Kangiqsujuaq d'autre part, trouvaient injuste le montant accordé à leur village comparativement au montant accordé à leur voisin. Les résidents de ces villages se montraient également critiques face à la façon dont ces indemnités avaient été réparties.

Certains participants ont souligné certains aspects importants qui n'avaient pas été prévus lors de la signature de l'Entente. Parmi ces aspects, nous retrouvons la syndicalisation. Lors de la signature de l'Entente et de l'ouverture de la mine, le Projet Raglan n'était pas syndiqué. La syndicalisation a créé de nouveaux défis qui n'avaient pas été adressés par l'Entente. Les Inuit n'ayant pas ou peu de connaissances au niveau syndical, cet aspect pose une difficulté supplémentaire... Les Inuit n'avaient pas d'histoire, n'entretenaient pas de relation avec les milieux syndicaux... La syndicalisation a également posé une certaine difficulté au niveau de la priorité des bénéficiaires Inuit même si la convention collective reconnaît, en principe, la suprématie de l'Entente Raglan.

Le fait de ne pas avoir établi de cibles précises d'emploi de bénéficiaires Inuit est perçu comme un frein par certains participants. Ceux-ci croient que la SMRQ serait plus dynamique s'ils devaient atteindre un pourcentage d'employés Inuit précis.

Certaines personnes ont l'impression que l'on a donné une vision irréaliste à la population lors de la signature de l'Entente. C'est-à-dire que l'on a fait croire, à tort, que le Projet Raglan allait offrir des emplois à tout le monde. Puisque le niveau d'éducation de la population en général est faible et que la majorité des emplois à la mine demande un haut niveau de qualification, il était irréalisable d'employer une majorité d'employés Inuit.

Certains participants auraient spécifié les modalités d'emploi des bénéficiaires après avoir terminé avec succès un programme de formation. Dans cette vision, le fait de finir une formation avec succès devrait garantir un emploi à la mine. Plusieurs bénéficiaires ont terminé leur formation et ont dû attendre plusieurs mois avant d'être rappelé par la SMRQ.

Au niveau de la langue, des difficultés ont été rencontrées avec l'Office de la langue française qui réclamait que le Projet Raglan soit un projet francophone. Selon cette évaluation, il est discriminatoire pour les Inuit de demander d'adopter le français comme seule langue officielle. L'Office de la langue française devrait prendre en compte la situation géographique de la mine et l'histoire du Nunavik. De plus, l'Inuktitut devrait être reconnue comme une des langues officielles du Québec, à protéger, au même titre que le français.

Certains habitants de Salluit auraient voulu qu'une route soit construite entre le village et la mine. Si plusieurs habitants de Salluit ont mentionné qu'ils auraient voulu avoir une route, personne ne l'a fait à Kangiqsujaq. Ces derniers voyaient plutôt la possibilité d'impacts environnementaux négatifs à la construction d'une route. Puisqu'une partie de la population de Salluit vivait traditionnellement à la Baie Déception, port du projet, la situation peut s'expliquer de cette façon. De plus, selon les entrevues, il y aurait un problème au niveau du logement à Salluit. Il n'y aurait pas assez d'habitations pour toutes les familles du village et à

cause du réchauffement climatique il serait difficile de trouver de bons sites pour de futures constructions dans la vallée où le village est situé.

Plusieurs aînés dans les deux villages nordiques pensaient que si les familles pouvaient résider au site, plus de bénéficiaires Inuit y travailleraient. Les aînés soulignaient la difficulté pour les parents de laisser leur famille pour de longues périodes de temps.

Plusieurs personnes auraient voulu que la mise en œuvre de l'Entente soit mieux définie dans l'Entente. Il aurait sans doute été bénéfique que l'évaluation soit prévue dans l'Entente et que certains indicateurs soient déterminés.

Suite à la revue de littérature, certains autres aspects auraient pu être inclus dans l'Entente. L'évaluation des impacts sociaux et des mesures d'atténuation ne se retrouve pas dans l'entente. Les impacts sociaux d'un projet tel que celui de Raglan peuvent être énormes dans les communautés. L'évaluation permet d'adresser des situations sociales positives ou négatives dérivant du projet qui, trop souvent, ne sont pas identifiées et traitées proprement. Toutefois, ces aspects ont été traités ailleurs que dans l'entente.

L'entente ne comprend pas d'estimé de revenus directs et indirects pour les employés Inuit et non-Inuit à tous les stades du projet.¹⁰³ À ce niveau, une comparaison des bénéfices provenant du Projet Raglan pour la région du Nunavik et celle de l'Abitibi aurait pu amener une nouvelle perspective à la négociation de l'Entente.

3.6 Connaissance de personnes ayant travaillé dans d'autres projets miniers en particulier celui d'Asbestos Hill

Beaucoup de participants connaissaient une personne ayant travaillé pour Asbestos Hill ou des compagnies d'exploration. Certains participants y avaient travaillé. Un participant connaissait des personnes ayant travaillé dans des projets d'exploitation minière au Nunavut. Ce bénéficiaire était lui-même originaire de cette région. Un autre bénéficiaire, originaire du

Labrador, était familier avec des personnes ayant travaillé dans des mines dans cette région malheureusement, il n'a pas nommé lesquelles en entrevue.

Certains participants faisaient mention de problèmes de santé ayant affecté leurs parents qui avaient travaillé pour Asbestos Hill. Asbestos Hill exploitait l'amiante à Purtunig, site maintenant situé sur la propriété de Raglan. La relation entre les maladies respiratoires et l'amiante est maintenant clairement établie.¹⁰⁴

«Asbestos Hill a créé beaucoup de cancer dans la communauté. Mon père est mort du cancer, plusieurs années après avoir travaillé là-bas. C'est dangereux de travailler sous-terre.»

Les travailleurs à Asbestos Hill témoignent de comportements ayant des impacts négatifs sur l'environnement. Les participants considèrent que le fait d'avoir signé une entente avec Raglan a beaucoup amélioré la relation qu'ils entretenaient avec les développeurs miniers et que les bénéfices dérivés du projet sont bien plus grands. Ils mentionnent également que l'attitude de Raglan au niveau de l'environnement est bien supérieure à celle d'Asbestos Hill. Les participants se montraient très contents du nettoyage du site d'Asbestos Hill par la SMRQ.

« Before they used to spill, but today, they do their best. They were putting the waste few feet from the lake. »

Ils sont très satisfaits de l'interdiction d'alcool et de drogue au Projet Raglan. La compagnie Asbestos Hill n'avait pas interdit l'alcool au site. Les résidents de Salluit et de Kangiqsujuaq étaient également très heureux d'avoir pu prendre possession du matériel laissé derrière par cette compagnie.

Certaines personnes ayant travaillé et pour Asbestos Hill et pour Raglan ont préféré les conditions de vie à Asbestos Hill parce qu'ils résidaient dans une maison. Plusieurs, au contraire, pensent que les conditions de travail se sont grandement améliorées.

« When I was working, I was there for six months. But now people go to work for two weeks. The work conditions are way better now. If I would be a teenager now, I would make lots of money compared to when I was young. »

3.7 Étude sur les impacts sociaux

Ces résultats concordent avec ceux des études d'impacts sociaux effectuées par Makivik en 2000. La Société Makivik a entreprise, à partir de 1997, une étude des impacts sociaux du projet Raglan en coopération avec les communautés et le Comité Raglan. Cette étude s'est tenue dans les cinq communautés les plus proches du projet soit les villages de Salluit, Kangiqsujaq, Kangirsuk, Quaqaq et Puvirnituk. Cette étude fut élaborée pour être un outil de gestion et d'information afin de promouvoir l'intégration harmonieuse des activités minières au Nunavik pour le bénéfice de la population Inuit. Lors de la première phase, des entrevues individuelles et de groupes ont eu lieu avec 72 résidents de ces villages. Le but était d'identifier les inquiétudes ainsi que les changements positifs et négatifs tels que perçus par les résidents, attribué au développement de la mine. Lors de la deuxième phase du projet des documents intitulés : « Action-Oriented Social Research Program : Interviews on Raglan Mine » furent produits pour les communautés ainsi que des rapports portant sur les résultats préliminaires et sur la description des activités subséquentes. La troisième phase a consisté en l'analyse des entrevues et la production de rapports, pour les cinq communautés des résultats de ces analyses ainsi que d'un rapport final de synthèse de ces cinq rapports

Le rapport de synthèse fait foi des résultats principaux et émet 15 recommandations. Tel qu'exprimé plus haut, les résultats de l'étude concorde parfaitement avec les résultats obtenus lors de ce projet de recherche. Toutefois, pour des raisons de temps et de moyens, il fut décidé de ne pas toucher aux questions des impacts pour le présent travail.

La formation et l'emploi Inuit

Dans cette sous-partie, chacun des points de l'entente sont décrits puis les résultats de l'étude, au niveau descriptif et interprétatif, sont présentés. Les points furent traduits de l'anglais au français pour cette présentation.

Objectifs de formation et d'emploi Inuit de l'Entente

L'objectif poursuivi dans cette section de l'entente est de promouvoir la formation et l'emploi des bénéficiaires Inuit durant les phases de développement et d'opération du projet Raglan. Afin de réaliser ces objectifs, la SMRQ s'engage à mettre en œuvre la stratégie des ressources humaines décrite dans cette section.

3.8 La formation

Besoin de formation tel que statué dans l'entente

Les parties signataires reconnaissent que la formation est cruciale afin de s'assurer que le nombre maximum de bénéficiaires Inuit occupent éventuellement des emplois au projet Raglan.

Coopération avec les programmes de formation régionaux

La SMRQ reconnaît la validité des programmes de formation proposés par l'Administration Régionale Kativik (ARK) et la Commission Scolaire Kativik (CSK) (que l'on retrouve à l'intérieur de l'annexe 5.2.2 de l'entente) et que leur durée est réaliste pour les besoins des travailleurs du Projet (avant le début des opérations).

La SMRQ devra collaborer avec la ARK et la CSK pour développer des programmes de formation afin de qualifier, dans différentes catégories d'emploi, autant de bénéficiaires Inuit que possible pour le projet.

Un programme de formation d'opérateurs de machinerie lourde fut instauré afin de pouvoir employer le plus d'Inuit possible lors de la phase de développement du projet. À cet effet, la SMRQ a conclu une entente de principe avec ARK et Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC), tel que demandé par le point 5.2.3 de l'entente.

Formation sur le site

La SMRQ devra, en consultation avec la ARK et la CSK, établir un programme de formation sur le site, pour les bénéficiaires Inuit employés, incluant une formation en langue (français, anglais), l'orientation, la sécurité au travail, des formations spécialisées amenant à la certification dans différents emplois, des formations amenant à la supervision, et pour les employés sous-terre, une formation dans le service, basée sur le programme commun, le tout avec l'intention que les bénéficiaires Inuit occupent le plus possible d'emplois techniques spécialisés et de supervision à l'intérieur du Projet Raglan.

Résultats de l'étude

Afin de répondre aux obligations contractées à la signature de l'Entente Raglan, la SMRQ a signé une entente tripartite avec Emploi-Québec et l'Administration Régionale Kativik en 1998, pour la mise en œuvre d'un plan de formation d'une durée de 5 ans. L'entente a pris fin en 2002. Au cours de l'année 2003, les activités de formation furent réduites, mais une autre entente pour la continuité des programmes était en cours de négociation. Cette entente de 4 millions de dollars est à l'origine de la plupart des programmes de formation élaborés, à part ceux d'opérateurs de machinerie lourde, de certains programmes offerts à Inukjuak par la CSK et du programme de technologie minérale de Val d'Or. Toute la formation se fait par la CSK. Le comité Raglan a formé un comité technique comprenant des représentants de CSK, ARK et SMRQ, qui fait des recommandations à l'ARK et le comité Raglan. La SMRQ avait

la responsabilité d'émettre un bulletin trimestriel illustrant la situation au niveau des programmes de formation. Le dernier bulletin émis datait de 2002.

De 1998 à 2003, plus de 20 programmes de formation différents furent donnés. Au cours de ces cinq années, ces programmes furent suivis par plus de 160 bénéficiaires Inuit.

Cet extrait du rapport final d'évaluation de l'entente de formation pour les employés Inuit de la SMRQ de l'Administration Régionale Kativik, fait état de l'élaboration et de la gestion des programmes de formation par la SMRQ.

From the beginning of the Agreement in April 1998 up to January 2000, the training activities were designed and implemented through a specific SMRQ section, the Training Division, linked to the Human Resources Department but solely devoted to developing training activities for all workers, Inuit or southern based.

Through the effort of its team, the Training Division performed curriculum design, based on standard tools such as the National Occupational Classification (NOC), the MEQ criteria for DEP diplomas and the Régime de qualification d'Emploi-Québec. The Training Division produced material for traditional theoretical or on-the-job training programs, implemented afterwards by specialized trainers of each SMRQ department. Important training material was developed throughout this first period of activity, such as the Common Core, a group of five basic courses given to all new Inuit personnel as an introduction to the Raglan environment.

After January 2000, the Training Division was dismantled and the responsibility of developing training material was transferred to each department.

After the dismantlement of the Training Division, the two Inuit Training Counsellors, hired respectively in August and November 1999, remained attached to the Human Resources Department. Most of the Training material developed before January 2000 was available at the Inuit Training Counsellors Office.

The training material produced after January 2000 was not as readily available, since SMRQ Departments tend to develop their own material and keep it in their own offices. However, this training material was designed in close collaboration with the Inuit Training Counsellors.

The training programs were interrupted twice since the beginning of the activities: in March 2000 for the construction of additional space to the Mining Site buildings (1 month) and in June 2000 due to a fire at the Biodisc installation (2 months).¹⁰⁵

Ces informations vérifiées en entrevue avec des membres du personnel de la mine, démontrent que des efforts furent fournis par la SMRQ afin de respecter les ententes contractées. Cependant, ces efforts ne furent pas stables, ni réguliers tel que présenté dans l'extrait ci-haut. Le manque d'expérience dans l'institution pour élaborer des programmes de formation amena une démarche de type essai et erreur. Le roulement de personnel et le changement dans les responsabilités quant à l'élaboration et l'instauration de programmes de formation amena une moins grande cohésion et standardisation au niveau des programmes.

La réflexion de la SMRQ au niveau de la formation s'amorça lors de la signature de l'Entente et se poursuit jusqu'à ce jour. Les responsables de la formation aujourd'hui sont mieux équipés qu'il y a 5 ans à cause de l'expérience acquise en dépit du roulement.

Afin de permettre aux entrevues de bénéficiaires Inuit pour les programmes de formation de se dérouler le mieux possible, une attention spéciale fut accordée à l'endroit où les entrevues prennent place. Les Inuit se montraient très mal à l'aise pendant les entrevues qui ont eu lieu au site à Katinniq, beaucoup moins nerveux à la Baie Déception et très à l'aise dans leur communauté selon les responsables des ressources humaines à la mine. Les entrevues se déroulent donc maintenant, dans les communautés. Le fait de porter attention à cet aspect est une preuve de sensibilité au niveau culturel.

Les premières formations d'opérateurs de machinerie lourdes offertes lors de la période de développement de la mine furent données à la Forêt Montmorency. Certains problèmes sont identifiés par les participants tels que la difficulté de se retrouver en forêt et la proximité d'établissements de boisson. Le fait de sortir les Inuit de leur environnement familier pour une formation, affaiblit les performances au niveau du développement des habiletés.

Dans les entrevues, les commentaires qui ressortent pour la première période de formation, soit entre la signature de l'Entente et le début des opérations, sont très positifs puisque dans une courte période de temps, les différentes organisations ont réussi à former un nombre important de bénéficiaires Inuit. Le nombre d'employés Inuit à la mine au début des opérations dépassaient même le nombre d'employés Inuit à la mine d'aujourd'hui (19% d'Inuit employé en 1997, 18% en 1998, 20,7 en 1999, 15,7% en 2000, 15,3% en 2001).¹⁰⁶ Cependant, les Inuit formés n'avaient pas idée du fonctionnement d'une mine tel que Raglan et des exigences difficiles de ce milieu entraînant un fort roulement d'employés.

C'est pourquoi, les responsables de la formation à Raglan ont développé un tronc commun de formation offert à tous les bénéficiaires en formation à la mine. Ce tronc commun d'une durée de deux semaines sert d'introduction à la vie minière et permet aux étudiants d'apprécier leur choix de carrière. Il fut mentionné antérieurement que les participants étaient tous au courant du Projet Raglan et de sa situation géographique. Cependant, une grande proportion des participants n'avaient pas de représentation de ce qu'était véritablement la mine Raglan avant d'y aller.

«I did not know what the mine was looking like before going there».

De ce fait, il nécessite une période d'exploration et d'adaptation que le tronc commun peut adresser.

Les premiers programmes de formation sur le site ont éprouvé certaines difficultés. Ces programmes étaient construits de 20% de théorie, 60% de pratique et 20% de pratique contrôlée. Mais puisque le temps et les formateurs étaient restreints, la formation se limitait souvent à des tâches plus faciles limitant l'avancement. Puisque les programmes de formation se donnaient en temps de production, les superviseurs et contremaîtres subissaient une double pression de produire de façon excellente et de former le mieux possible les recrues Inuit. La pression de la compagnie étant plus forte côté production, les Inuit étaient intégrés de façon optimale dans ce qu'ils réussissaient le mieux et le plus vite sans avancement.

Plusieurs programmes de formation furent annoncés dans les villages mais ne débutèrent pas comme prévu, laissant une amère impression aux bénéficiaires qui étaient intéressés. Ces programmes n'eurent pas lieu en raison d'un nombre trop faible d'intéressés ou à cause d'une limitation dans les budgets.

Plusieurs programmes de formation furent axés sur les postes d'entrée tels que préposé d'entretien ou laveur de vaisselle. Si ces programmes s'avérèrent un succès au niveau des taux de réussites, il ne demeure pas moins qu'ils sont critiqués. Ces programmes étaient d'une longue durée (plus de 6 mois) et les participants étaient payés au salaire de recrue même s'ils effectuaient, en réalité, le travail d'employés. Toutefois, la première « leader » Inuit à la mine est elle-même du service de la maintenance. Un leader est un employé reconnu pour ses qualités de leadership qui se voit attribué le rôle de chef d'équipe.

Des programmes de formation furent offerts dans les domaines suivants :

opérateur au concentrateur, laveur de vaisselle et aide-cuisinier, préposé à l'entretien, aide-réceptionniste, cuisinier, guide aux préposés à l'entretien, main-d'œuvre au service surface, opérateur de machinerie lourde, ouvrier aux entrepôts, secrétaire, répartiteur, agent à l'emploi et à la formation Inuit, aide à la sécurité, assistant technicien à l'environnement, mécanicien au concentrateur, menuiserie, service sous-terre, assistant mécanicien, assistant analyste au laboratoire, assistant sous-terre au forage à diamant, ouvrier de garage, soudeur.

Cette liste n'est peut-être pas complète mais fait foi de la plupart des programmes offerts, entre 1998 et 2003 à la mine Raglan.

Pour le programme d'assistant sous-terre au forage à diamant et les autres programmes sous-terre un permis général d'explosif est demandé. Ce permis, obligatoire pour toute personne amenée à manipuler des explosifs, est délivré par la Sûreté du Québec. Cependant, un grand nombre d'Inuit ont un dossier judiciaire et ne peuvent pas obtenir ce permis qui est délivré après vérification du dossier, en particulier des antécédents criminels. Ils peuvent refaire une

demande après un certain nombre d'années suivant l'incident ayant causé l'ouverture du dossier criminel. De nombreux candidats à ces programmes n'ont pas pu les poursuivre à cause de cette raison.

Lors des entrevues les participants ont mentionné les difficultés éprouvées au niveau de l'encadrement des recrues Inuit. Les travailleurs sont sollicités pour apprendre aux Inuit le travail sur le site, pendant la période de production. Seulement, ces travailleurs ont des primes à la production ce qui limite leur enthousiasme, de plus, ils craignent de se faire remplacer par les recrues qu'ils entraînent, ce qui ne font pas d'eux les meilleurs professeurs. Les difficultés au niveau des langues et de la culture, de part et d'autres furent également mentionnées.

Suite à la lecture du rapport final d'évaluation de l'entente de formation pour les employés Inuit de la SMRQ de l'Administration Régionale Kativik, du rapport de formation Inuit de la SMRQ 2000 et des résultats des entrevues, nous constatons un fort taux d'abandons des bénéficiaires Inuit aux programmes de formation. Parmi les raisons invoquées pour l'abandon nous retrouvons les raisons familiales, les décès, la discrimination, la maladie et les raisons personnelles.

Lors des entrevues certains participants ont mentionné qu'ils n'avaient pas d'intérêt dans des programmes de formation puisqu'ils souhaitaient travailler maintenant. Certaines personnes trouvaient que les programmes de formation étaient trop longs. Des participants mentionnaient qu'ils n'avançaient pas dans leur formation. D'autres participants se montraient satisfaits des habiletés développées. Mais la très grande majorité se sentait bloquée à un certain niveau.

Les programmes de Diplôme d'Étude Professionnelle de l'école d'Inukjuak ne sont pas toujours reconnus par la SMRQ au même titre que ceux du sud. Même si les raisons invoquées par la SMRQ sont légitimes (pas assez d'heures de pratique comparativement...)

cela amène un découragement des bénéficiaires qui, ayant terminé avec succès un DEP dans cet établissement, doivent suivre à nouveau une formation.

Selon la majorité des participants, la SMRQ devrait également contribuer à la formation de bénéficiaires Inuit dans d'autres champs d'activités tels qu'infirmier ou gestionnaire. Puisque ces formations seraient utiles non seulement pour les besoins de l'entreprise mais également pour les besoins des communautés. Malheureusement, le point de vue officiel de la SMRQ sur cette question ne fut pas recueilli.

Un nouveau programme de formation d'employés sous-terre fut créé. Ce programme n'avait pas débuté lors de la recherche de terrain. Cependant, puisque la formation aurait lieu en-dehors de la production de la mine, un stress supplémentaire serait enlevé des formateurs et des recrues Inuit ce qui pourrait augmenter les chances de succès.

Lors des entrevues, le fait que plusieurs recrues quittaient leur formation après avoir été payés, amenait une difficulté au niveau de la gestion des salaires versés aux bénéficiaires en formation. Toutefois, puisque la plupart des adultes Inuit ont une famille à leur charge, il est à prévoir que, s'ils ne sont pas payés, ils ne poursuivront pas leur formation très longtemps...

Un autre point qui fut abordé est le temps d'attente entre le moment où un bénéficiaire a terminé son programme de formation et celui où un emploi lui est accordé. Ce temps d'attente était de plusieurs mois et décourageait les bénéficiaires qui ne recevaient pas de nouvelles pendant ce temps.

Suite à cette documentation, les points à retenir sont que les programmes de formation ont contribué à développer les habiletés des bénéficiaires Inuit. Plusieurs d'entre eux, 55% des participants,¹⁰⁷ suite à leur programme de formation, se sont vus offrir un emploi à la SMRQ ou chez un de ses sous-traitants. Il y a un fort taux d'abandon des bénéficiaires Inuit aux programmes de formation. L'établissement d'un tronc commun améliore les techniques de recrutement des apprentis. Le roulement de personnel attiré à la formation à la SMRQ, les

changements structurels apportés à quelques reprises ont développé l'expérience de la SMRQ, mais contribué à une instabilité de ses programmes.

Voici les programmes additionnels offerts sur le site, tel qu'on les décrit dans l'Entente Raglan.

3.9 Programmes additionnels sur le site

1-Programmes « cross-training » pour le développement de nouvelles habiletés pour les opérateurs et les employés de métier.

2-Programmes pour l'avancement pour identifier les bénéficiaires démontrant un fort potentiel afin de développer davantage leurs habiletés et leur offrir de l'avancement ou une promotion à un niveau supérieur de responsabilités, sur une base planifiée.

3-Programmes pour le développement de formateurs pour commencer à employer et former des bénéficiaires comme formateur aussitôt que possible dans la phase d'opération.

4-Programme de mise à jour pour les employés incluant de l'entraînement sur le site et hors site.

5-Programme de support et d'orientation de carrière afin de fournir aux bénéficiaires en formation, un service de conseil personnel et de carrière ainsi qu'un système de support.

Résultats de l'étude

1-Programme Cross-training

Nous avons abordé les programmes cross-training dans la section précédente. Ils constituent la suite du programme de formation puisque les opérateurs débutent à la classe 3 ou 4 et peuvent évoluer jusqu'à la classe 1. Comme nous le verrons plus loin, puisque les employés n'ont pas accès à une ressource précise au niveau de l'orientation de carrière et qu'il n'y a pas de suivi institutionnalisé des employés, le développement de nouvelles habiletés chez les employés est un processus plus lent. Certains employés font appel au syndicat pour changer de classe.

2-Programmes pour l'avancement

Même si les superviseurs, les contremaîtres et les gérants sont à même de suggérer des bénéficiaires ayant les habiletés nécessaires pour profiter d'avancement, il n'existe pas de programmes planifié dans le moment. Cependant, certains participants ont mentionné des personnes ou ont eux-mêmes bénéficié de programmes d'avancement dans leur emploi.

3-Programmes pour le développement de formateurs

Selon les informations recueillies aucun programme de formateurs Inuit ne fut implanté jusqu'à ce jour. Le nombre limité d'Inuit à l'emploi de la SMRQ et le fait que le plus grand nombre occupe des postes situés en bas de l'échelle d'avancement sont des limites à la mise en place de ce programme.

4-Programme de mise à jour pour les employés

Tous les employés de la SMRQ peuvent bénéficier de programmes de mise à jour selon les demandes dictées par leur emploi. Suite à des restrictions budgétaires, le programme de mise à jour des employés ne fut pas très dynamisé.

5-Programme de support et d'orientation de carrière

Un programme de support et d'orientation de carrière pour les employés et les recrues n'a jamais été établi. De tous les participants aux entrevues, aucun n'a fait l'objet d'un suivi institutionnalisé. Aucun support, à part celui provenant de l'agent d'emploi et de formation Inuit et celui de conseillers par téléphone de Rouyn-Noranda n'a été mentionné. Le programme de soutien pour les employés par téléphone n'est pas adapté à la clientèle Inuit, de fait très peu l'ont essayé. Une ressource est à développer à ce niveau. Le haut taux de suicide au Nunavik, les problèmes familiaux, le stress de l'emploi à la mine sont tous des raisons pour lesquelles une ressource devrait être disponible pour les employés Inuit au site. Cependant, le bien-être des employés Inuit à la mine n'est pas l'unique responsabilité de la SMRQ et des initiatives devraient avoir lieu dans les villages.

Il faut par contre faire état de certains programmes de désintoxication ou de prévention de la violence familiale qui ont été suggérés ou imposés à des employés Inuit pour leur donner une chance de garder leurs emplois et d'améliorer leurs conditions de vie.

Parmi les recommandations de l'ARK dans leur rapport d'évaluation final de 2002 nous retrouvons la mise en œuvre d'un plan d'action pour chaque nouvelle recrue à la SMRQ :

«An Action Plan should be made for each participant. Initially, the participant should meet with the SMRQ Inuit Training Counsellor and the Trainer in charge and all parties should agree, commit to implement and sign the proposed Action Plan. Further scheduled meetings should be held between the parties to revise progress made. »

Furthermore,

«SMRQ should develop precise tools to evaluate each candidate's competencies and the result of this evaluation should be part of the participant's Action Plan. Also, the Job Description should be explained to each trainee and clear expectations defined in writing in regard to the required basic competencies the trainee should possess to occupy the position.»

Le fait d'officialiser une telle démarche et de l'institutionnaliser serait un plus, et pour la SMRQ, et pour tous les recrues ou employés Inuit à la mine. La très grande majorité des participants ont demandé une ressource à ce niveau.

Programme d'emplois d'été tel que défini par l'Entente

Un fond fut créé pour les bénéficiaires Inuit qui désirent poursuivre une formation secondaire, collégiale ou universitaire dans un champs d'étude relié au projet Raglan et des emplois d'été. La SMRQ contribue pour non moins de 50000\$ par année.

La SMRQ doit, en consultation avec la CSK établir un programme d'information, orientation en ce qui trait à l'industrie minière pour les étudiants des écoles secondaires de la région qui sera présenté par un représentant de la mine dans les écoles secondaires du Nunavik et qui inclura des visites à la mine.

Résultats de l'étude

Des emplois d'été furent créés pour des étudiants des écoles secondaires de Salluit et de Kangiqsujuaq. Les bureaux de l'ARK dans les villages reçoivent l'information pour les emplois d'été un mois à l'avance. Aucune information ne fut recueillie à l'effet que des étudiants ont bénéficié de l'aide provenant du fond créé pour poursuivre des études. Un programme d'information et d'orientation en ce qui a trait à l'industrie minière fut créé par la CSK en collaboration avec la SMRQ. Cependant, ce programme s'est perdu dans les aléas du système plus souvent qu'autrement. Le roulement de personnel à la SMRQ, le manque d'échange d'informations sont des raisons pour lesquelles le programme ne fut pas perpétué. De plus, les écoles du Nunavik expérimentent des difficultés propres. Le roulement de professeurs, le manque d'échange d'informations d'année en année, la difficulté d'enseigner dans le contexte nordique et le bris ou la perte de matériel sont tous des facteurs expliquant l'irrégularité et même la perte de ce programme à certains endroits. Le programme nommé : L'Odyssée Raglan, fut élaboré et présenté pour la première fois en classe en 1999. Les outils comprennent un guide pédagogique complet, deux cassettes vidéos et des ressources documentaires sur une disquette. Le programme ne fut pas mis à jour ou réédité pour le bénéfice des professeurs des écoles environnantes. Des professeurs de l'école secondaire de Kangiqsujuaq travaillaient toujours avec ce programme qu'ils avaient adapté à leurs classes. Des représentants de la mine ont également donné des présentations dans les écoles et des visites de la mine furent organisées. Toutefois, ces démarches ne sont pas régulières ni institutionnalisées.

3.10 Recrutement tel que défini dans l'entente

La SMRQ reconnaît le rôle de l'ARK et de ses employés.

Identification d'employés Inuit potentiel

La responsabilité de l'identification d'employés Inuit potentiels est principalement la responsabilité de l'ARK à travers ses officiers d'emploi locaux, qui doivent fournir une liste à jour des candidats potentiels et qualifiés sur une base régulière.

Sélection

La sélection et l'emploi, incluant celle des bénéficiaires Inuit, est l'unique responsabilité de la SMRQ.

Résultats de l'étude

Les officiers d'emploi de l'ARK expérimentent certaines difficultés dans leur travail. Premièrement, ils ne sont pas informés systématiquement de ce qui a cours à la mine. À Salluit, les officiers d'emploi sont plus impliqués puisqu'ils ont un officier dédié au dossier de la mine Raglan. Par contre, à Kangiqsujuaq et dans les autres villages, ils n'ont pas accès à la même information. Depuis le dernier rapport sur l'emploi et la formation à Raglan en 2002, ils n'ont rien reçu. Ils reçoivent les demandes d'emplois de la mine mais sans information additionnelle. Ils ont visité le site de la mine Raglan une fois ou deux. Ils manquent de formation au niveau des besoins de la mine mais également sur ce qu'est la mine. De plus, ils sont dans une position délicate au niveau de l'identification d'employés potentiels puisque leurs responsabilités dans la communauté sont de trouver de l'emploi et de la formation aux habitants. Lorsque des bénéficiaires appliquent pour des postes permanents, le temps d'attente avant de recevoir un avis est de un à deux mois, ce qui est perçu comme étant très long par les personnes appliquant à ces postes.

3.11 Priorité d'emploi

- 1 Bénéficiaires Inuit résidant à Salluit et Kangiqsujuaq.
- 2 Bénéficiaires Inuit résidant dans d'autres villages nordiques.
- 3 Bénéficiaires Inuit résidant ailleurs que dans un village nordique.
- 4 Personnes de souche Inuit, étant ou pas un bénéficiaire Inuit, résidant dans un village nordique ou ailleurs.
- 5 Personnes du sud résidant au Nunavik ou ailleurs.

Résultats de l'étude

La priorité d'emploi des villages de Salluit et de Kangiqsujuaq a été prise très au sérieux. Des efforts ont vraiment été faits pour favoriser la population de ces villages. La majorité des bénéficiaires Inuit ayant participé à des programmes de formation et d'emploi à la mine sont originaires de ces villages. Cependant, puisque la main-d'œuvre est limitée (1600 résidents) tout le monde aurait avantage à recourir davantage aux bénéficiaires Inuit des autres villages. Ceci demandera une plus grande collaboration avec les officiers à l'emploi de l'ARK des autres villages nordiques. Des programmes d'informations scolaires ainsi que portant sur l'emploi et la formation devraient être instaurés dans les autres communautés.

3.12 Autres points reliés à la priorité d'emploi définis dans l'entente

Emploi de ceux qui ont complété une formation

La SMRQ devra engager, sur une base préférentielle, comme employé permanent, sur une période dictée par les besoins en travailleurs et les ouvertures de poste de la SMRQ, les participants ayant terminé avec succès leur formation.

Priorité d'emploi des contracteurs de la SMRQ

La SMRQ devra exiger de ses contracteurs et de ses sous-contracteurs, l'emploi, sur une base préférentielle, sur une période de temps dictée par les besoins et les postes disponibles chez ses contracteurs, de bénéficiaires Inuit qualifiés et de bénéficiaires Inuit qui ont complété avec succès leur formation. La SMRQ doit contrôler ses contracteurs afin qu'ils se soumettent à cette obligation.

Formation et expérience requise pour l'emploi

La formation et l'expérience requise pour l'emploi (éducation, langue et expérience) pour toutes les catégories d'emploi à la mine, et toute modification à ces demandes, devront être déterminés en consultation avec la ARK et la CSK. De l'expérience d'emploi antérieure devra être considérée au lieu de la formation formelle, sur une base de cas par cas, pour les candidats bénéficiaires Inuit.

3.13 Langue

Les parties reconnaissent que peu d'Inuit parlent couramment l'inuktitut, le français et l'anglais et que le nombre de positions disponibles pour un bénéficiaire Inuk unilingue est limité. Cependant, pour les positions qui ne demandent pas la maîtrise d'une langue seconde, le fait de ne pas posséder une langue seconde ne devra pas empêcher l'emploi de bénéficiaires Inuit. La SMRQ devra assister les bénéficiaires Inuit unilingues à améliorer leurs opportunités d'emploi à travers des formations appropriées en langue seconde. Les bénéficiaires poursuivant ces formations en langue et sujet à ce que l'on demande au niveau de l'emploi et de la sécurité, ne devront pas être limités dans leur habileté d'avancer dans la force de travail. De plus, chaque fois que c'est possible, la SMRQ devra employer des personnes du sud bilingues (français, anglais) et devra user

d'efforts raisonnables pour s'assurer que les superviseurs, contremaîtres et gestionnaires s'expriment clairement, à l'écrit et à l'oral, en français et en anglais.

Résultats de l'étude

Les programmes d'enseignement de langues n'ont pas été réguliers. Des programmes d'immersion ont été offerts en français et en anglais mais des cours de suivi n'ont pas été offerts pour permettre aux employés de mettre en pratique leurs nouvelles connaissances. La maîtrise du français et de l'anglais pour les bénéficiaires Inuit employés ou suivant une formation pour travailler à Raglan est définitivement un plus.

Selon le rapport de formation Inuit 2000 de la SMRQ, plusieurs participants aux programmes d'immersion ont abandonné. Les raisons de leurs abandons ne sont pas mentionnées.

Selon les informations recueillies, aucun programme d'enseignement de l'inuktituk n'a été offert pour les formateurs ou les superviseurs.

Une des recommandations du rapport final sur l'emploi et la formation de l'administration régionale Kativik est :

Basic Inuttitut and English or French language courses should be made available to SMRQ trainers (Inuttitut Language Course) and Inuit trainees (English or French language course). The Language Courses should focus on useful everyday vocabulary related to the job description tasks and on general conversation skills.

De nombreux défis existent au site au niveau des langues. Par exemple, l'Office de la langue française du Québec a fait pression pour que le site soit francophone.

Les opinions émises lors des entrevues diffèrent. Si certaines personnes perçoivent comme un plus de travailler avec des personnes parlant une langue différente de la leur, certaines personnes éprouvent des difficultés à communiquer.

«It is hard not to understand. My parents choose English for me when I was young.»

D'autres personnes ont éprouvé des difficultés parce qu'elles devaient traduire les consignes aux autres employés Inuit.

Plusieurs participants éprouvent des difficultés à communiquer et à entrer en relation avec les employés francophones. Tous les participants étaient capables de communiquer avec leur superviseur.

Il n'y a pas beaucoup de postes où la maîtrise du français ou de l'anglais n'est pas indispensable à part certains postes d'entrée. Pour les Inuit en âge de travailler, le français représente souvent une troisième langue.

3.14 Intégration des bénéficiaires Inuit aux opérations minières

Les bénéficiaires Inuit employés par la SMRQ, ses contracteurs ou ses sous-contracteurs, durant la phase de développement et sans emploi après, devront, chaque fois que c'est possible, et sujet aux disponibilités d'emplois, être intégrés aux opérations minières du Projet Raglan ou être sélectionnés pour un programme de formation.

Résultats de l'étude

Les employés bénéficiaires Inuit dans la phase de développement de la mine ont pu se prévaloir d'emploi, si ils le souhaitaient, lors de la phase d'opération.

Emploi

Plus de 350 bénéficiaires Inuit ont travaillé à la mine Raglan depuis son ouverture en 1998. 56 bénéficiaires Inuit sont présentement à l'emploi de la SMRQ. Le taux de roulement de la main d'œuvre Inuit est extrêmement élevé. Plusieurs raisons ont été invoquées par les participants pour expliquer cet état de fait.

Premièrement, les Inuit employés dans des postes d'entrée (laveur de vaisselle, préposé à l'entretien, aide-cuisinier) ne gardent pas cet emploi pour une période de plus de deux ans, à part exception. Ce taux de roulement correspond à ce que l'on retrouve pour des emplois semblables ailleurs au Canada. Si une partie de ces bénéficiaires obtiennent un poste dans un autre service, la majorité quitte définitivement la SMRQ. Certaines personnes sont intéressées à occuper ces postes d'entrée pour une période nécessaire à l'achat de matériel dont ils ont besoin.

La majorité des bénéficiaires Inuit ayant été employés à la mine le furent dans ces services ce qui explique en partie la situation.

Deuxièmement, à part les Inuit ayant suivi une formation à Inukjuak, la plupart des bénéficiaires employés une première fois à la mine n'avaient pas idée où ils mettaient les pieds. L'emploi dans une mine ne convenait pas à plusieurs d'entre eux (horaire de travail chargé...).

Troisièmement, plusieurs participants aux entrevues ont mentionné qu'ils avaient expérimenté de la discrimination et qu'ils avaient quitté leur emploi à cause de cette raison. La discrimination peut être liée à la non-maîtrise du français, elle peut être réelle ou ressentie... Toutefois, les participants mentionnent cette raison pour avoir quitté leur emploi.

Quatrièmement, les raisons familiales sont également invoquées pour cesser de travailler (grossesse, ennui du conjoint ou de la conjointe, ennui des enfants...).

Cinquièmement, certaines personnes ont quitté parce qu'un poste dans leur domaine s'est ouvert dans leur municipalité et leur a été accordé.

Sixièmement, les problèmes personnels ou sociaux (suicide d'une personne proche, alcoolisme, violence) sont mentionnés pour l'arrêt de travail.

Septièmement, des personnes ont mentionné qu'elles avaient quitté leur emploi parce qu'elles ne parvenaient pas à bénéficier d'avancement ou de promotion à des niveaux de responsabilité plus élevés dans leur emploi.

Huitièmement, certains bénéficiaires Inuit furent également renvoyés de la mine pour des raisons de violence, alcoolisme non-traité, retards et absences constants...

Neuvièmement, certaines personnes ont dit avoir quitté parce qu'elles n'avaient pas pu changer d'horaire à la mine assez rapidement.

Il faut prendre note que ces raisons ne sont pas classées par ordre d'importance.

Si certains aspects peuvent être adressés par des interventions d'autres sont entre les mains de la population des villages nordiques.

Les employés Inuit occupent majoritairement des emplois au complexe (cuisine, entretien, nettoyage à sec, réception) (25 Inuit sur 45 employés) et au service surface (18 Inuit sur 43 employés). Certains Inuit travaillent au concentrateur, d'autres travaillent sous-terre. Quelques Inuit occupent des postes au laboratoire, au garage, au service de l'environnement ou de secrétariat. Une Inuk est employée comme agent d'emploi et de formation Inuit.

Un Inuk est engagé au niveau des connaissances écologiques traditionnelles pour faire le pont entre les communautés et la mine, surtout au sujet du pont de glace et du passage du navire Arctic NV qui effectue le transport du minerai entre la Baie Déception et la ville de Québec.

3.15 Évaluation des critères ayant effet à l'endroit du travail

Tous les employés devront être sujets aux mêmes conditions de travail, règles de conduite et critères d'évaluation, lesquels devront être expliqués à tous les travailleurs, écrits dans les trois langues et fournis au début de l'emploi.

Résultats de l'étude

Les résultats de l'étude quant à ce point de l'entente sont divergents. Certains participants soulignent le fait que les employés bénéficiaires Inuit ont un traitement de faveur au niveau des retards et de l'absentéisme comparativement aux employés du sud. D'autres pensent que les employés du sud ont un traitement de faveur au niveau de l'avancement dans l'emploi.

3.16 Horaire de travail

La rotation de travail prévue pour les employés du Projet Raglan est de 4 semaines de travail et 2 semaines de congé. Afin d'encourager les bénéficiaires Inuit, la SMRQ devra fournir une rotation de travail optionnelle pour les bénéficiaires Inuit de 2 semaines au travail et de 2 semaines de congé.

Résultats de l'étude

Les bénéficiaires Inuit ont le choix entre un horaire 4/2, 4/2 assoupli, 3/2 et 2/2. Malgré tout, une forte proportion préfère travailler ou travaille sur un horaire 4/2. Certains participants disent que c'est difficile de changer d'un horaire à un autre, dans un sens ou dans l'autre. Ils mentionnent qu'ils doivent répéter leurs demandes et que le temps d'attente pour un horaire différent peut être de plusieurs mois. Dans certains cas, le changement d'horaire a amené à être rétrogradé dans ses fonctions.

3.17 Mise à pied

Toutes les mises à pied d'employés au Projet Raglan devront être effectuées dans l'ordre suivant : priorité des bénéficiaires Inuit sur la séniorité, sauvegardée et exceptée dans les situations où des personnes du sud sont requises pour maintenir un noyau d'employés expérimentés et ce et pour les périodes de faibles productions, et pour les périodes où la pleine production est rétablie. Dans ces cas, la SMRQ devra consulter avec le comité Raglan en ce qui a trait aux employés qui seront mis à pied ou gardés.

Démission

La SMRQ ne devra pas créer d'incitatifs négatifs ou discriminer négativement contre tout bénéficiaire Inuit qui, après avoir quitté volontairement son emploi au Projet Raglan et ayant fourni un avis adéquat (comparativement à être démis de son poste pour cause ou ayant quitté sans avis adéquat), souhaite retourner travailler au Projet Raglan. Le réemploi de tout bénéficiaire Inuit dans ce cas, devra être sujet aux besoins en travailleurs et disponibilités de postes ayant cours.

Résultats de l'étude

Très peu de personnes ont mentionné la situation du réemploi après une démission lors des entrevues et aucune documentation consultée n'a fait état de la situation du réemploi de personne ayant démissionné. Les personnes mentionnant cette situation voulaient être

réemployées à la SMRQ mais aucune réponse ne leur était parvenue au moment de l'entrevue.

3.18 Agent d'emploi et de formation Inuit

La SMRQ devra employer et entraîner un bénéficiaire Inuit pour la position d'agent à l'emploi et à la formation Inuit qui devra, en collaboration avec les autres membres du personnel de la gestion, être responsable de l'emploi, la formation et l'orientation des travailleurs Inuit. L'agent d'emploi et de formation Inuit devra travailler étroitement avec les agents d'emploi locaux de l'ARK de chaque village nordique pour ce qui a trait à l'identification de candidats en considération aux emplois au Projet Raglan.

Liaison entre la SMRQ et les bénéficiaires Inuit

L'agent d'emploi et de formation Inuit devra aussi être responsable de la liaison entre les employés Inuit et les membres du personnel de supervision de la SMRQ afin que les employés Inuit puissent s'intégrer pleinement aux opérations du Projet Raglan et afin d'aider à résoudre tout problème qui peut subvenir à l'intérieur d'une force de travail multi-culturelle.

Résultats de l'étude

La SMRQ a eu à son emploi un ou deux agents d'emploi et de formation Inuit et ce, dès la signature de l'entente. Les résultats des entrevues démontrent l'importance de ce poste à tous les niveaux. Tous les participants ont eu des contacts avec l'agent d'emploi et de formation Inuit. Puisque les tâches associées à cette fonction sont nombreuses, il est difficile pour une seule personne de toutes les performer. Puisqu'il n'y a pas d'autres ressources de soutien identifiées, l'agent d'emploi et de formation Inuit assume également ce service. Lorsque la personne occupant ce poste est en semaine de congé, personne n'est présent pour la

remplacer. Pour que toutes les fonctions associées à ce poste soit assurées, il faudrait embaucher un agent additionnel.

3.19 Transport des bénéficiaires Inuit

La SMRQ devra, en accord avec son horaire de travail, fournir le transport gratuitement jusqu'au site du Projet Raglan, des villages nordiques d'origine pour tous les employés bénéficiaires Inuit travaillant au site du Projet Raglan. La SMRQ prévoit opérer un service de navette entre Salluit, Kangiqsujuaq et le projet Raglan et devra s'arranger, avec une compagnie aérienne locale, pour le transport de ses employés bénéficiaires Inuit sur des vols planifiés entre les villages d'origine de ses employés et les villages de Salluit et de Kangiqsujuaq.

Résultats de l'étude

Le transport des bénéficiaires Inuit de Salluit et de Kangiqsujuaq, malgré les problèmes causés par le climat nordique est bien établi, et les participants en sont, de façon générale, satisfaits. Toutefois, le transport des employés des autres villages cause certains problèmes. La SMRQ ne réserve pas des chambres à l'hôtel pour les employés en transit. Il est arrivé à des employés de ne pas avoir d'endroit où coucher puisque toutes les chambres de l'hôtel étaient occupées. Ils ont dû se débrouiller pour trouver un endroit où passer la nuit. Une attention particulière devrait être portée à ce niveau à cause des risques d'accidents et de violence, surtout à l'égard des femmes Inuit.

Système de support aux employés

3.20 Sensibilité au contact inter-culturel

La SMRQ devra évaluer, comme partie du processus de sélection, tous les candidats appliquant pour du travail au site du Projet Raglan pour leur sensibilité au contact inter-culturel.

Encouragement à l'harmonie sociale

La SMRQ devra faire des efforts raisonnables pour promouvoir un dialogue interculturel et la compréhension mutuelle au Projet Raglan. À cette fin et entre autres choses la SMRQ devra :

- a) fournir une formation inter-culturelle à tous les superviseurs et gestionnaires.
- b) Donner ou faire donner des séminaires d'orientation interculturelle obligatoire à tous les employés du Projet Raglan durant les heures de travail désignées.
- c) Fournir, en accord avec les demandes et les besoins pour le travail, des cours de langue en inuktituk, français et anglais, qui pourront être donnés durant ou en-dehors des heures de travail.
- d) Inviter des artistes locaux, comme des musiciens et des danseurs, pour performer en-dehors des heures de travail au Projet Raglan.
- e) Permettre aux bénéficiaires Inuit de mettre à vendre leurs sculptures et autres artisanats au dépanneur de la SMRQ.
- f) Organiser, lorsque possible, des événements sportifs et autres activités sociales entre les résidents de Salluit et de Kangiqsujuaq et les employés du Projet Raglan.

Résultats de l'étude

Nous avons déjà abordé la situation au niveau des langues. La SMRQ invite des artistes locaux à performer au site Raglan. Des événements sportifs sont organisés à la mine avec les villages de Salluit et de Kangiqsujuaq. Les Inuit peuvent mettre à vendre leurs sculptures et autres artisanats au dépanneur. Parmi les activités organisées nommons des tournois de volleyball inter-communauté qui ont lieu deux fois l'an, un festival d'hiver comprenant des sculpteurs de neige; deux fois l'an des sculpteurs Inuit sont invités à la mine et des partys de Noël sont organisés dans les villages.

Lors des entrevues des employés Inuit se disaient déçus de ne pas être inclus dans les activités créées pour les employés du sud comme les cabanes à sucre ou les parties de Hockey au Centre Molson ou les tirages s'adressant particulièrement aux employés du sud.

Les formations inter-culturelles n'ont pas été données de façon assidue. La forme et le contenu de ces formations ont changé au cours des ans. Le contenu des cours inter-culturels n'a pas fait l'unanimité jusqu'à maintenant. Les cours furent refaits trois fois.

Au niveau des superviseurs, les formations furent données, à un moment, dans les villages. Les participants à ces formations se sont montrés très satisfaits du cours. Ces formations devraient être offertes à tous les superviseurs et gestionnaires, dès l'embauche et des ateliers devraient être offerts subséquemment. Pour les gestionnaires particulièrement, et les superviseurs qui n'ont pas d'expérience dans les milieux Inuit ou autochtones, des formations devraient être disponibles pour compléter la formation inter-culturelle.

C'est au niveau des séminaires d'orientation interculturelle obligatoires que le contenu fut le plus à revoir. Les difficultés à conceptualiser le cours ont entraîné que le cours ne soit pas donné de façon régulière aux employés. Les participants croyaient que plus de formation devait être donnée à ce propos. Ils désiraient participer à ces formations et désiraient également suivre eux-mêmes une formation interculturelle portant sur le sud du Québec. Les Inuit ne connaissent pas nécessairement la culture du sud du Québec.

3.21 Discrimination

La SMRQ devra prendre des mesures raisonnables pour prévenir que les employés expérimentent de la discrimination sur le site de travail.

Mesure disciplinaire en cas de discrimination

La SMRQ devra prendre des mesures disciplinaires rapides, pouvant inclure le renvoi, contre tous superviseurs, contremaîtres ou autres employés qui, selon l'opinion de la SMRQ et en regard de l'opinion de l'agent d'emploi et de formation Inuit, démontre une attitude ou un comportement négatif ou discriminatoire ou qui agit de façon négative ou discriminatoire envers les employés du Projet Raglan.

Résultats de l'étude

Plusieurs participants ont mentionné la présence de discrimination au site de la part des autres employés mais aussi de la part des superviseurs. Des recherches plus approfondies de ce phénomène devraient être faites. Il est difficile, juste avec les résultats de connaître si cette discrimination perçue est une incompréhension, une difficulté de communication ou découle vraiment de comportements discriminatoires et inacceptables envers les Inuit. Dans le matériel recueilli lors des entrevues ce n'est pas clair. Quelquefois, certaines personnes associent la discrimination à une difficulté d'adaptation de leur part au début, d'autres fois à la langue et d'autres fois à des comportements négatifs dont elles ont été victimes. Il existe néanmoins une forte compétition envers les francophones et une incompréhension des comportements de ces derniers. C'est-à-dire que certains Inuit ou francophones cherchent à démontrer qu'ils sont les meilleurs. Ils perçoivent leurs groupes comme opposés, antagonistes. Le fait de ne pas maîtriser la langue française est définitivement un élément source d'incompréhension. Le fait d'occuper des postes moins élevés dans l'organisation de la mine est également un élément. Le fait de ne pas avancer aussi rapidement qu'une personne de langue française est source de découragement et de perception de discrimination. Selon certains participants, la discrimination est systémique à la mine. C'est-à-dire qu'elle est involontaire et insidieuse. Les Inuit entrent dans des programmes de formation que les superviseurs ne maîtrisent pas bien puisqu'ils sont nouveaux, si il y a un problème, les programmes sont changés et tout est à recommencer. Les Inuit sont un peu victimes de cet état de chose et puisque plusieurs ne maîtrisent pas le français, ils ont de la difficulté à exprimer ce qu'ils perçoivent, ce qu'ils déplorent. Donc, ils associent une mauvaise organisation à un comportement discriminatoire envers eux... De plus on demande à des

travailleurs d'entraîner des recrues Inuit bien que ces travailleurs craignent de perdre leur poste à cause d'eux. On demande aussi à des travailleurs qui reçoivent des primes à la production de contribuer à l'apprentissage d'Inuit qui les ralentissent... Bien que le jumelage soit une bonne idée, les conditions dans lesquelles ce jumelage est fait ne sont pas idéales et peuvent être à l'origine de comportement indélicat envers les Inuit.

Le Rapport Final sur la formation de l'ARK propose comme recommandation :

«An ombudsperson position should be created to resolve conflicts implicating training candidates, especially conflicts based on intercultural matters. This position should be based at the Mining Project but for impartiality purposes, it should be paid through the Raglan Agreement but not linked to any of the signing organizations.»

Dans ce but, le rapport recommande aussi que:

«SMRQ Union representatives should be implicated at all levels of activities linked with the Raglan Agreement.»

Il y a définitivement un lien à faire entre le syndicat et l'Entente Raglan. C'est-à-dire que le syndicat devrait prendre une place beaucoup plus active qu'il ne le fait dans la mise en œuvre de l'entente.

Il existe également une forte compétition entre les villages, en particulier ceux de Salluit et de Kangiqsujuaq. Plusieurs participants déplorent cet état de chose mais ne savent pas comment y remédier. Il est important de nommer que la compétition ne se vit pas seulement entre Inuit et non-Inuit mais également entre Inuit de différents villages. Cette situation était vécue difficilement par plusieurs Inuit interviewés.

3.22 Conseils professionnels

La SMRQ devra instituer un programme d'assistance aux employés, qui fournira l'accès pour tous les employés du Projet Raglan, à des conseils professionnels gratuits aux niveaux des problématiques touchant la carrière, la vie personnelle et familiale, sur une base volontaire et au besoin. De plus, les employés bénéficiaires Inuit devront avoir accès directement à une personne particulière au site du Projet Raglan, nommée par la SMRQ pour adresser leurs préoccupations de carrière.

Résultats de l'étude

Comme nous l'avons vu plus tôt, le service qui est offert aux Inuit est un service d'assistance téléphonique qui ne rejoint pas la clientèle cible. Il n'y a pas de personnes désignées à qui transmettre les préoccupations de carrière des employés Inuit.

Nourriture traditionnelle

La SMRQ devra coopérer avec les parties Inuit afin de donner accès à de la nourriture traditionnelle aux employés Inuit de la SMRQ et à ses sous-traitants et leurs employés au site du Projet Raglan. La SMRQ devra rendre disponible un congélateur et une cuisine à ces derniers afin qu'ils puissent entreposer et préparer la nourriture traditionnelle.

Résultats de l'étude

Une cuisine Inuit fut aménagée pour les employés bénéficiaires et est très populaire.

Évaluation de la stratégie des ressources humaines

La stratégie des ressources humaines décrite dans cette section devra être revue de temps à autre par le comité Raglan afin d'évaluer son succès et de recommander des améliorations nécessaires.

3.23 Emploi alternatif lors de la fermeture définitive

La SMRQ devra, lors de la fermeture définitive du Projet Raglan, s'efforcer de trouver des alternatives appropriées d'emploi pour les employés bénéficiaires Inuit ailleurs, ou à l'intérieur de la SMRQ ou de ses affiliés.

Résultats de l'étude

L'Entente Raglan se démarque par le souci de trouver des solutions aux problèmes d'emploi des bénéficiaires Inuit à la mine après la fermeture de celle-ci. La plupart des participants craignent un fort ralentissement de l'économie dans les villages à la fermeture de la mine. Certains espèrent que de l'emploi soit trouvé aux employés Inuit lors de la fermeture. Beaucoup pensent qu'il y aura un fort taux de personnes sur l'assurance-emploi.

Les Entreprises Inuit

Objectif

L'objectif de cette section est de promouvoir le recours aux entreprises Inuit à chaque fois que possible pour le ravitaillement en biens et/ou services requis durant les phases de développement et d'opération du Projet Raglan.

Les besoins prévus en biens et services du Projet Raglan sont décrits.

Les besoins en biens et services du Projet Raglan hors sites pour la phase de développement sont décrits.

L'entente décrit la négociation directe avec les entreprises Inuit.

L'entente décrit le processus d'appels d'offre.

Un point qui nous intéresse particulièrement est que la SMRQ s'engage à assister à la formation des entreprises Inuit et des Inuit qui soumissionnent dans l'approvisionnement en biens et services.

Lorsqu'aucune entreprise Inuit ne soumissionne, la SMRQ peut entrer en négociation directe avec un tiers parti.

Les critères pour évaluer et accorder tous les contrats par la SMRQ pour le Projet Raglan sont :

- a) Coûts et bénéfices.
- b) Approvisionnement continu.
- c) Qualité du travail.
- d) À propos.
- e) Promouvoir le recours à des entreprises Inuit.
- f) Promouvoir la formation et l'emploi de bénéficiaires Inuit.

3.24 Identification des entreprises Inuit qualifiées

Makivik, pour le compte des parties Inuit et en collaboration avec l'ARK, devra maintenir une liste à jour des entreprises Inuit qui apparaissent capables de fournir les biens et/ou les services pour le Projet Raglan et devra communiquer ces informations à la SMRQ à travers le comité Raglan au moins une fois par année. Makivik devra requérir de ces entreprises Inuit qu'elles fournissent ou directement à la SMRQ ou indirectement à travers Makivik à la SMRQ, des informations suffisantes pour permettre à la SMRQ d'évaluer les qualifications de ces entreprises Inuit. La SMRQ peut aussi communiquer directement avec ces entreprises Inuit en regard à leur expérience et leurs qualifications. Pour les services qui requièrent normalement « bonding », une entreprise Inuit doit être « bondable » afin d'être considérée comme une entreprise Inuit qualifiée.

Recommandations pour établir des entreprises Inuit

La SMRQ devra porter à l'attention des parties Inuit, à travers le comité Raglan, les aires d'activités, autres que celles présentement prévues dans l'entente, que la SMRQ juge appropriées pour établir des entreprises Inuit.

Plan du projet

La SMRQ devra, sur une base annuelle, tenir les parties Inuit informées, à travers le comité Raglan, de ces activités planifiées pour le projet Raglan pour l'année qui vient.

Mise en application

Afin de s'assurer de l'implantation effective des provisions de cette section et de la section 5 par les sous-traitants et fournisseurs sélectionnés par la SMRQ pour fournir les services et les biens au Projet Raglan, la SMRQ devra requérir de chacun de ses sous-traitants ou fournisseurs un rapport trimestriel qui devra inclure le nombre d'Inuit à qui un emploi a été offert, le nombre d'Inuit actuellement à l'emploi du sous-traitant une description de la formation offerte aux Inuit et le nombre d'Inuit mis à pied ou renvoyé et les entreprises Inuit engagées comme sous-traitants ou fournisseurs.

Sur requête des parties Inuit à travers le comité Raglan, la SMRQ devra revoir un rapport trimestriel ou plus avec le comité Raglan. Si un sous-traitant ou fournisseur ne se conforme pas aux termes du contrat, la SMRQ, en consultation avec le comité Raglan, devra prendre des actions appropriées pour remédier à la situation.

Information au Comité Raglan

Sur demande des parties Inuit, la SMRQ doit informer le comité Raglan des contrats et sous-contrats qui furent octroyés en relation au Projet Raglan et des raisons de ses choix de sous-traitants, ainsi que les rapports fournis par ses sous-traitants et fournisseurs.

Résultats de l'étude

L'étude n'a pas regardé en détail la situation de l'octroi de contrats à des entreprises Inuit. Nous nous sommes attardés à analyser la situation de l'emploi Inuit dans les compagnies en sous-contraction. Il existe deux compagnies en co-participation, «joint venture», à la mine, formées d'une compagnie Inuit et de compagnies non-Inuit : Bradley-Nuvumiut et Kiewit-Nuvumiut. Nuvumiut Development Inc. est une compagnie Inuit appartenant aux Corporations Foncières des villages de Salluit et de Kangiqsujuaq. Le siège social de cette compagnie est situé dans le village de Salluit. Une compagnie Inuit a obtenu un contrat à la mine, il s'agit de Transport Katinniq . Il existe une compagnie non-Inuit en sous-contrat à la mine, il s'agit de Redpath Inc.. De plus, Air Inuit fournit le transport des villages à la mine et vice-versa. La situation des fournisseurs n'a pas été examinée.

Les compagnies sous-traitantes localisées à la mine ont une bonne communication avec la SMRQ et entre elles. Elles collaborent à la formation de recrues Inuit à travers divers programmes.

Redpath Inc. n'emploie pas d'Inuit présentement. À la mine Raglan, cette compagnie emploie dix personnes. Redpath collabore présentement au programme de formation sous-terre (Stope école) qui sera mis en œuvre. Redpath est en relation avec Nuvumiut développement à propos d'un «joint venture». Redpath est sous contrat annuel avec la SMRQ. Ils espèrent pouvoir employer des Inuit suite au programme de «Stope école».

Bradley-Nuvumiut s'occupe du forage au diamant sous-terre. La compagnie s'est impliquée dans des programmes de formation dès novembre 2000. Cette compagnie emploie quelques Inuit. Elle est un «joint venture» 50/50 entre Bradley Bros. Limited et Nuvumiut Development Inc. Ils ont des contrats de trois ans avec la SMRQ. Tous leurs employés sont à contrat.

Kiewit-Nuvumiut est une société en coparticipation entre Les Entreprises Kiewit Ltée et Nuvumiut development Inc. Les profits sont partagés, Kiewit s'occupe de la direction. Elle s'occupe aussi de construire les routes et de gérer, exploiter les mines à ciel ouvert. Kiewit-Nuvumiut est la compagnie sous-contractante qui emploie le plus de bénéficiaires Inuit à la mine, environ 30% de sa main-d'oeuvre. Les employés sont sous contrat. Kiewit-Nuvumiut collabore à des programmes de formation. Kiewit-Nuvumiut s'est impliqué dans les programmes de formation d'opérateur de machinerie lourde dès le premier programme. Kiewit a obtenu des contrats à la mine lors de la phase de développement. En 1996, Kiewit s'est associé avec Nuvumiut. Ils ont obtenu leurs premiers contrats conjoint en 1997.

Transport Katinniq, une entreprise Inuit basée à Salluit, s'occupe du transport du minerai entre les mines et la baie Déception. Cette compagnie collabore à des programmes de formation. Elle emploie 2 Inuit sur 17 employés.

Les problèmes et les succès au niveau de l'emploi et de la formation des compagnies sous contrat à la mine sont les mêmes que pour la SMRQ. Ces compagnies se sont investies dans les programmes de formation dont nous avons discuté antérieurement. Les compagnies sous-contrat ont beaucoup de pression au niveau de la production et de la sécurité. Elles nécessitent souvent des employés expérimentés. Elles travaillent à former les Inuit à ce niveau d'expérience. Les employés de ces compagnies craignent de perdre leur poste au profit d'employés Inuit. Des problèmes dits de discrimination ont été résolus à Kiewit-Nuvumiut lors des premières années d'exploitation. Les employés se montrent maintenant satisfaits des relations de travail. Ces compagnies n'engagent pas beaucoup d'employés. Les salaires y sont moins élevés qu'à la SMRQ. Les emplois sont plus précaires. Certains Inuit préfèrent travailler sous contrat car ils peuvent obtenir plus de temps libre.

Autres dispositions de l'Entente

3.25 Le comité Raglan

But

Le but du comité Raglan devra être de servir de forum formel de communication entre la SMRQ et les parties Inuit. Fournir un cadre efficace de coopération en ce qui a trait au Projet Raglan et à l'implantation de cette entente. D'exécuter les fonctions assignées par cette entente de même que celles indiquées par les *Réponses aux questions de Makivik à l'évaluation des impacts environnementaux*.

Membres

Le Comité Raglan devra être composé de 6 représentants nommés comme suit :

- 1 représentant nommé conjointement par la Corporation Foncière Qarqalik et le village nordique de Salluit.
- 1 représentant nommé conjointement par la Corporation Foncière Nunaturlik et le village nordique de Kangiqsujaq.
- 1 représentant nommé par Makivik.
- 3 représentants nommés par la SMRQ.

Les parties Inuit et la SMRQ peuvent par entente mutuelle nommer un représentant indépendant au comité Raglan. Cette position peut être abolie conjointement par les parties Inuit et la SMRQ.

Des personnes peuvent être invitées aux réunions du comité Raglan avec l'accord des parties.

Rencontre

Le comité Raglan devra se rencontrer au moins deux fois par an, de la date de la signature de cette entente jusqu'à la date de la décision du conseil d'administration de procéder au développement du Projet Raglan. Pour les 5 années suivantes, le comité devra se rencontrer à tous les quatre mois et par la suite, deux fois par année. Le comité peut se rencontrer sur une base ad hoc dans le but de résoudre les problèmes qui peuvent survenir et demander une action rapide.

Résultats de l'étude

Le Comité Raglan fut formé tel que convenu. Les activités du Comité n'ont pas fait l'objet d'étude. Lors des entrevues plusieurs participants, employés Inuit à la mine souhaitaient une plus grande implication du Comité. C'est-à-dire qu'ils auraient voulu avoir la chance de communiquer leurs problématiques au Comité.

3.26 Procédures d'opération

Accès restreint

L'accès au site est restreint. Toutefois, la SMRQ devra fournir l'accès au site aux Inuit voyageant entre les villages ou sur le territoire, poursuivant des activités de récolte si ces Inuit requièrent une assistance en cas de mauvaise température ou autres situations d'urgence.

Visites

Les Inuit et résidents locaux souhaitant visiter le site du Projet Raglan peuvent le faire en obtenant un consentement écrit et en prenant les arrangements nécessaires avec le gestionnaire général.

Politique sur l'alcool et les drogues

L'alcool et les drogues sont interdites au site du projet Raglan.

Résultats de l'étude

Les participants sont tous très satisfaits de la politique d'interdiction de l'alcool et des drogues au site. Certaines personnes habitant les villages nordiques visitent occasionnellement la mine. Ils vont souper à la cafétéria à la baie Déception.

Engagement des parties

Makivik devra avoir le droit, durant les termes de cet accord, de nommer un représentant au conseil d'administration de la SMRQ.

Résultats de l'étude

Toutefois, la SMRQ n'existe plus en tant qu'entité.

Autres aspects

3.27 Communication entre la mine et les villages.

La communication entre la mine et les villages comporte plusieurs niveaux. Premièrement, le Comité Raglan sert de pont entre les signataires de l'entente. Deuxièmement, les agents

d'emploi locaux sont en relation avec la SMRQ à travers l'agent d'emploi et de formation Inuit à la SMRQ. Troisièmement, des relations sont entretenues avec les écoles. Quatrièmement, un Inuk est employé au niveau des connaissances écologiques traditionnelles en relation avec les activités marines. Cinquièmement, à travers le comité technique mandaté par le Comité Raglan pour créer des liens entre l'ARK, la CSK et la SMRQ.

De plus, un journal le Raglan News avait été instauré. Toutefois, lors de la période de terrain, le journal n'avait pas été émis pendant presque une année. Malgré toutes ces initiatives, une bonne partie de la population des villages reste peu informée des activités de la mine et des opportunités d'emploi.

Des moyens privilégiés tel que la radio locale pourraient être envisagés pour rejoindre plus de résidents de façon régulière.

3.28 Pourquoi ne pas travailler à Raglan ?

Certains participants aux entrevues n'étaient pas intéressés à travailler à la mine Raglan. Parmi les raisons invoquées par les participants nous retrouvons les suivantes : Certaines personnes n'avaient pas d'intérêt pour le travail dans une mine. Certaines personnes avaient une formation leur permettant d'accéder à un emploi dans les villages ce qui les satisfaisaient davantage. Certaines personnes ne voulaient pas s'éloigner de leur famille et de leur partenaire. Certaines personnes trouvaient le travail à la mine trop exigeant. Certaines personnes trouvaient que la formation exigée pour le poste les intéressant était trop longue.

Plusieurs participants souhaiteraient que les jeunes Inuit travaillent davantage à la mine.

Des problèmes au niveau socio-économique freinent certaines personnes à aller travailler pour Raglan. Par exemple, certaines personnes ne possèdent pas le téléphone parce qu'elles

n'ont pas de revenus suffisants. D'autres personnes éprouvent des problèmes de violence. La consommation d'alcool et de drogue est également un élément qui limite les possibilités d'emploi à la mine.

3.29 Aspects socio-culturels

Le mode de vie Inuit fut basé pendant des générations sur la chasse, la pêche, la cueillette et plus récemment, le trappage. Ces activités sont des activités axées sur le moment présent. Malgré une certaine planification (construction de bateau...), les animaux sont à chasser lorsqu'ils arrivent. Le temps minier représente une autre conception du temps. Edward T. Hall dans son livre *La danse de la vie, Temps culturel, temps vécu*¹⁰⁸, approfondi la question des rythmes et de la perception du temps dans différentes cultures. Il ne sera pas l'objet ici d'une discussion approfondie sur la différence dans la conception du temps mais les problèmes de retard, d'absence des Inuit au site minier peuvent découler, dans une certaine mesure, de leur conception différente. C'est tout un apprentissage que d'apprendre à fonctionner dans un milieu où la prise en compte du temps est totalement différente. D'ailleurs, il arrive souvent que la gestion du temps des Inuit choque les visiteurs des villages.

Un autre élément à prendre en considération est la perception de l'espace et la démographie. Il y a, en effet, presque autant de personnes présentes au site minier (environ 400) que d'habitants à Kangiqsujuaq (environ 450). Pour un habitant de ce village qui a peu ou pas voyagé dans des endroits à forte population, apprendre à fonctionner dans un milieu restreint, peuplé de personnes tout à fait différentes de lui est un défi important. Le mode de vie Inuit était nomade et constitué de cellules le plus souvent familiales qui se séparaient et se rencontraient au rythme des saisons et de la disponibilité en source de nourriture. Le passage de ce mode de vie au mode de vie sédentaire où les gens sont regroupés dans des villages à l'année, et les impacts de ce changement sur les Inuit, ne sont pas compris. On peut d'ors et

déjà postuler que l'organisation de la vie à la mine affecte les employés Inuit d'une façon mal définie.

Au niveau de la perception de l'espace, notons aussi que les Inuit ont toujours vécu sur les côtes et que de vivre à l'intérieur des terres n'est pas perçu positivement. Et en effet, le site minier Raglan ressemble véritablement à une base spatiale. Des efforts importants ont été faits par Falconbridge pour rendre ces lieux moins austères. En général, il est difficile pour tous les employés de ne pas pouvoir aller dehors régulièrement.

Pour ces raisons, je désire rappeler l'importance qui doit être portée aux formations interculturelles et aux formations concernant la construction d'habitudes de vie et d'adaptation à la vie dans une mine.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre 2, l'occurrence du suicide est élevée au Nunavik. Ce phénomène affecte énormément les résidents. De plus, un Inuk s'est suicidé au site minier Raglan il y a quelques années. Cette problématique mérite une attention particulière et soutenue et indique que les Nunavimmiut ont besoin de support de façon importante.

Plusieurs autres facteurs culturels et sociaux affectent la problématique et influencent le cours des choses. La présence de nombreux enfants dans les familles (voir *Tendances Nordiques, les changements sociaux chez les Cris et les Inuit du Québec*), la jeunesse de la population au Nunavik, les difficultés éprouvées à l'école... sont tous des éléments auxquels on doit porter attention afin de définir efficacement des interventions ayant pour objet l'atteinte optimale des objectifs de l'Entente.

Rappel des principaux résultats

Emploi

- L'Entente ne contient pas d'objectifs d'emploi précis.
- 56 employés Inuit permanents à la mine Raglan, représentant 13 % de la main d'œuvre totale, en majorité dans des postes d'entrée.
- Plus de 350 Inuit ont travaillé à la mine depuis le début des opérations.
- Important roulement du personnel Inuit.
- Le support aux employés est présent mais pas suffisant.
- Le bassin de population rejoint est limité.
- Les efforts mis au niveau de l'interculturel sont continus mais sporadiques.
- La population est peu informée au niveau des opportunités.

Formation

- Différents programmes de formation (environ 20) ont eu lieu.
- Plus de 160 Inuit ont participé à des programmes de formation.
- Il y a eu un important roulement au niveau du personnel des ressources humaines.
- Il y a eu plusieurs restructurations de l'organisation de la formation.
- Les efforts fournis au niveau de la formation sont significatifs mais pas soutenus.
- L'expertise au niveau de la formation se développe à long terme.
- Le suivi des employés n'est pas défini.
- Les compagnies contractantes sont impliquées dans les programmes de formation.

Chapitre 4

Discussion et recommandations

4.1 Aspects comparatifs et discussion

Une des spécificités de l'Entente Raglan provient du fait qu'elle a été signée entre une compagnie d'exploitation minière et des communautés locales. Antérieurement, des ententes étaient contractées entre des compagnies et les paliers de gouvernement concernés. On assiste donc présentement, à une implication beaucoup plus grande des communautés locales dans le développement de leur région.

Les premières mines nordiques, comme celle de Rankin Inlet qui entra en production en 1956, ne signèrent aucune entente. Le gouvernement fédéral, qui avait alors à sa charge les Territoires du Nord-Ouest, ne s'impliquait pas dans les projets et n'imposait pas de restrictions ou d'exigences particulières. Le projet minier de Rankin Inlet fut toutefois le premier développement minier à employer des Inuit. Malgré un succès indéniable au niveau de l'emploi d'un pourcentage élevé d'Inuit, d'innombrables problèmes furent créés au niveau social et culturel et eurent d'importantes incidences sur les communautés ayant participé à cette expérience.¹⁰⁹

Le projet déplaça plusieurs familles qui vivaient dans des conditions précaires près de la mine. Plusieurs Inuit eurent une énorme difficulté à s'adapter aux conditions de production. Ceux qui ne s'ajustaient pas aisément étaient rejetés et forcés de quitter la communauté. Certains Inuit y voyaient un moyen d'ajouter un revenu à celui qu'il tirait de la trappe et de la chasse. L'alcool était disponible avec tous les effets que cela comporte. De plus, lorsque la

mine ferma, les Inuit se sont retrouvés, vivant dans cette ville minière sans rien devant eux. Ce projet démontra qu'une planification devait être faite afin d'éviter des problèmes sérieux.

L'implication des paliers gouvernementaux devint donc de plus en plus grand. Comme nous en avons fait mention dans le deuxième chapitre, une nouvelle politique nordique canadienne fut annoncée en 1972. Le projet de création de la mine Nanisivik fut le premier approuvé suite à cette nouvelle politique et était proclamé à l'époque, comme étant l'exemple de la nouvelle façon de réaliser des projets d'exploitation des ressources naturelles dans le nord.

L'Entente de Strathcona fut signée en 1974 entre le gouvernement fédéral et Mineral Resources International Limited. L'aspect le plus significatif de l'Entente était l'exigence liant la compagnie à essayer, pour la troisième année de production, d'avoir 60% d'employés résidents nordiques (Inuit). La compagnie accepta également de coopérer dans l'établissement de programmes de formation et d'entreprendre une étude environnementale élaborée. Même si les résidents d'Arctic Bay n'ont pas été impliqués dans l'Entente, ils ont participé activement à des consultations entreprises par le gouvernement fédéral. Malheureusement, seulement les résidents d'Arctic Bay eurent une connaissance préalable du projet de mine et l'information qu'on leur transmettait n'était pas adéquate. De plus, ils n'avaient aucune expérience de l'emploi minier. La mine de Nanisivik est maintenant fermée.

Malgré la cible de 60% établie dans l'Entente de Strathcona, Il n'y a eu qu'en moyenne 25% d'employés Inuit à la mine dans les meilleurs moments et ce, jusqu'au moment de fermeture. Parmi les raisons expliquant le peu de succès rencontré, que Jens Dahl a répertorié dans son article *Mining and Local Communities* notons :

L'activité minière était une activité non-intégrée, la mine n'avait pas besoin de prendre en compte les conditions sociales et de commerce existantes dans la communauté.

Il n'y avait pas d'emploi créé pour les jeunes femmes.

Il y avait une limitation démographique.

Le travail minier demande un certain niveau de formation.

L'horaire de travail était seulement ajusté en fonction des besoins de production et pas en fonction des besoins des Inuit.

Il n'y avait pas eu assez de formations offertes.

La ville de Nanisivik n'avait pas été construite proche de la mer et donc n'attirait pas les Inuit qui eux, préfèrent rester sur la côte.

Le Projet Raglan fait partie d'une nouvelle génération de projets, basés sur les expériences du passé et sur les idées découlant de l'initiative de Whitehorse. Parmi d'autres projets ayant signé des ententes, nous retrouvons le Projet Red Dog en Alaska, Voisey Bay au Labrador, Diavik aux Territoires du Nord-Ouest, BHP aux Territoires du Nord-Ouest, et le Projet Ulu au Nunavut. Les projets précédents ont connu un certain succès, mais ils ne sont pas arrivés à mettre en œuvre une collaboration importante avec les communautés. Le Projet Raglan fut une expérience très positive à ce niveau. Malgré les difficultés dans la mise en œuvre, la SMRQ collabore avec les villages, les Corporations Foncières, l'ARK, la CSK et vice-versa.

Il est difficile de comparer la situation de Raglan avec celles se déroulant ou ayant eu lieu à d'autres sites miniers. Cette difficulté provient, en partie, du fait que la mine Raglan est un site de travail uniquement. Les employés arrivent et repartent en avion après leurs semaines de travail. Les sites miniers de Nanisivik et Polaris étaient des villages ou étaient reliés à des villages Inuit par route. Ces sites étaient situés sur le territoire qui est maintenant le Nunavut. L'histoire de ce territoire diffère de celle du Nunavik.

Pour ce qui est des nouvelles initiatives minières, telles que les mines de diamant des Territoires du Nord-Ouest, l'information demeure plus difficile à consulter et il n'a pas été possible pour des raisons monétaires et de temps de rentrer en contact avec les personnes en charge. Il y a de nombreuses similarités entre le Projet Raglan et celui de Voisey's Bay mais ce projet est toujours au stade de développement et non pas à celui des opérations. C'est donc trop tôt pour une évaluation.

À partir des informations recueillies à travers des entrevues téléphoniques et la revue de littérature nous pouvons quand même contraster certains aspects.

La présence d'alcool au site Polaris et Nanisivik représenta un problème dans les relations avec les communautés Inuit. Les personnes contactées de ces sites suggèrent que l'alcool soit interdit dans des projets miniers nordiques. Ce qui est le cas à Raglan. Ces sites ont expérimenté un grand taux de roulement de la main-d'œuvre Inuit. Les représentants indiquent que beaucoup d'efforts doivent être fournis afin d'obtenir des résultats par la compagnie minière et aussi par les communautés. Parmi les raisons expliquant le haut taux de roulement ces responsables mentionnent : la difficulté de s'adapter au mode de production capitaliste, les différences culturelles, les programmes gouvernementaux (le gouvernement payait la maison si les Inuit ne travaillaient pas mais non s'ils travaillaient), les résidents des communautés n'avaient pas les mêmes intentions et intérêts que leur représentants et ils avaient une conception différente du temps.

Dans le document : *«Impacts and Benefits Agreements an overview and evaluation draft report»*¹¹⁰ préparé par le bureau de consultant Paul Wilkinson and Associates Inc. plusieurs projets miniers ayant négocié des ententes de différents types sont discutés.

Un des projet dont il est question dans ce rapport est le projet minier Red Dog, situé en Alaska. L'Entente Red Dog fut signée en 1982 par Cominco Limité et «Northwest Alaska Native Association» (NANA). La mine extrait le zinc et elle entra en opération en 1989. Environ 7500 Inupiat Inuit font part de NANA. Après 12 ans d'opération le projet devait atteindre 100% d'employés, actionnaires NANA. En 1998, 59% des employés et des contracteurs employés par Cominco Limité étaient actionnaires de NANA.

Anita Williams, une géologue consultante qui a travaillé avec NANA depuis 1987, a partagé son expérience sur l'Entente Red Dog dans ce rapport. Elle explique qu'au tout début, seul Cominco tentait de son mieux d'obtenir le plus d'employés actionnaires NANA, sans l'aide de cette association. Cependant, la compagnie se heurtait à plusieurs problèmes (drogue,

manque d'expertise et d'engagement des ouvriers...). Après plusieurs années NANA s'impliqua plus sérieusement à l'effort d'emploi.

Anita Williams indique que l'Entente n'est pas suffisante pour garantir le succès. Il faut une coopération sérieuse et l'engagement de toutes les parties.

The Employment Committee also maintains a key role for shareholders. It takes time to develop a skilled labour force, and if the native corporation helps the mining company to find and screen employees, it will help greatly. There will be a high rate of turnover at first- the jobs are certainly not suitable for everyone, but it should settle down within a year of so if both sides are cooperating. There are definitely different concepts of work ethic between natives and «westerners». Neither is good or bad, they are just different. They developed around the different lifestyles. Once again it is very important for each side to understand the «other guy's» point of view. From the mine's point of view, there is a process that must keep going 24 hours a day, and if an employee does not feel like showing up to work, it creates problems all through the system. Employees must be reliable. From the shareholders' point of view, the beluga, the caribou, the salmon and the moose must be harvested for their families' survival, and they hunt when the opportunity arises. So, work schedules at the mine have been developed to try to accommodate these needs while employees learned about being a reliable part of the work force.

John Rense, Officier en chef des opérations pour NANA, spécifie l'importance d'avoir des mécanismes adéquats pour l'échange et la communication, en place. Le fait d'avoir une façon officielle de communiquer avec les communautés est la clé selon lui.

Toujours dans le rapport de Paul Wilkinson and Associates, les résultats d'une rencontre avec John Rense et des représentants de la communauté d'Attawapiskat sont présentés. Certains points méritent notre attention :

- Even a large mine cannot provide enough employment for an entire population, in part because not all persons are interested in the types of jobs created by operating a mine;
- Communication within the community and between the community and all outside parties, including Aboriginal communities, is of the greatest importance;

- Record keeping is very important. For example, job offers should be recorded systematically to diminish the danger of accusations of favoritism;
- It is much more important to have an IBA to which all parties are committed than to have a good text to which one or more parties are not committed;

À la lumière de ces témoignages nous pouvons déduire certaines conclusions. L'Entente Raglan offre un moyen privilégié et officiel de communication avec les communautés et les parties impliquées ce qui est un plus comparativement à ce qui avait cours dans des expériences antérieures. Cependant, des efforts considérables sont à fournir et ce, tout au long du projet.

Les programmes de formation sont très importants pour obtenir du succès au niveau de l'emploi. Les communautés ont un rôle important à jouer afin d'aider la compagnie minière à atteindre les objectifs d'emploi. Les communautés doivent rester réalistes dans leurs attentes quant à l'emploi à la mine parce que ce ne sont pas tous les bénéficiaires qui sont intéressés par ce type d'emploi. Toutefois, les bénéfices économiques ne remplacent pas la participation dans le projet.

Cela prend du temps pour arrimer les points de vue d'une compagnie minière et ceux de communautés Inuit. Par contre, à la longue, il est possible de créer un pont entre ces deux conceptions permettant la satisfaction de tous. Les raisons culturelles et sociales n'expliquent qu'en partie les haut taux de roulement et les problèmes d'adaptation. Justement, il faut répondre au défi et tenter d'inclure les participants sans généraliser.

À ce sujet, Jamie Honda Mcneill écrit dans son mémoire «Cooperative Management in Alberta, An applied approach to resources management and consultation with First Nations.»¹¹¹ :

There are significant differences between the two cultures... (speaking of Alberta First Nations and the government). It has been my experience that cultural awareness training

has not proven to be particularly effective (attitudes take a long time to change), but it represents a place to start. It is clear that state managers need to gain an expanded appreciation of the Aboriginal culture. By the same token, First Nations need to gain a better understanding of the »bureaucratic culture«. It is not a matter of right and wrong, or one way of doing things over another way; rather, it is about fostering tolerance, understanding and building and maintaining trust. Cultural awareness is a two-way street. First Nations would likely have as much to gain from cultural awareness training as government staff.

Ainsi, les formations interculturelles sont à valoriser et à rendre disponible à tous. Il est indispensable d'initier les employés, les superviseurs et les gestionnaires à la réalité Inuit mais il est également souhaitable d'initier les Inuit à la réalité de la mine et de la région d'où proviennent les travailleurs, afin de stimuler une meilleure compréhension de part et d'autre. Même si les formations n'offrent pas de résultats visibles sur le coup, à la longue elles créent une curiosité chez les personnes les ayant expérimentées.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux peuvent jouer un rôle important dans la négociation des EIB. Par exemple, comme nous l'avons mentionné au chapitre 2, les EIB sont requis par la loi au Nunavut. Les autorités gouvernementales peuvent jouer un rôle très important également dans l'établissement de programmes de formation comme en Saskatchewan. Si les EIB sont des outils privilégiés, elles ne remplacent pas le rôle des différentes agences ou organisations.

4.2 Recommandations

Formation

1-Voir à la qualité et à la reconnaissance des programmes de formation établie, en particulier ceux de l'école professionnelle d'Inukjuak.

2-Revoir la formation périodiquement et offrir une régularité et une standardisation dans les programmes offerts à la SMRQ.

3-Offrir des formations interculturelles à tous les employés, Inuit et non-Inuit de façon régulière et rapprochée et portant sur les cultures Inuit et Québécoise en particulier.

4-Porter plus d'attention à la problématique linguistique et offrir des formations dans les langues utilisées à la mine (anglais, français, inuktituk).

Emploi

5-Former les agents d'emplois locaux.

6-Rejoindre un plus grand bassin de main-d'œuvre Inuit.

Support et encadrement

7-Employer une personne supplémentaire aux ressources humaines en support à l'agent d'emploi et de formation Inuit.

8-Offrir un service de conseils professionnels sur le site.

9-Création d'un poste d'ombudsman.

10-Impliquer le syndicat dans les différents aspects de l'Entente.

11-Offrir une formation à la vie syndicale aux employés Inuit.

12- Offrir des services d'orientation de carrière aux employés, faire le suivi des employés de façon institutionnalisée et systématique.

Information

13-Créer des émissions de radio communiquant l'information sur la mine.

14-Continuer à établir et régulariser les programmes jeunesse d'initiation aux mines.

4.3 Discussion des recommandations

Les recommandations faites dans ce chapitre tiennent compte des résultats de l'étude et de l'examen des recommandations faites par l'ARK dans son : *rapport final sur l'Entente de formation pour les employés Inuit de la Société Minière Raglan Limitée*¹¹², de même que celles effectuées par Julie Duplantie dans son mémoire : *Travailler à la mine Raglan :*

Influence favorable ou délétère pour la santé des Inuit ?¹¹³ et celles provenant de l'étude des impacts sociaux effectuées par la Société Makivik : Raglan Mine : Action-Oriented Social Research Program, Synthesis of Findings for all five communities.¹¹⁴

Formation

Recommandation 1 : Voir à la qualité et à la reconnaissance des programmes de formation établie, en particulier ceux de l'école professionnelle d'Inukjuak.

Dans le chapitre 3, nous avons parlé du fait que certains programmes de l'école professionnelle d'Inukjuak ne sont pas reconnus par la SMRQ. Cette situation cause d'amères déceptions aux étudiants ayant complété leurs programmes dans cette école les entraînant même à quitter leur cheminement. La formation secondaire et professionnelle est une clé afin d'atteindre les objectifs de l'entente. Il est donc impératif que tous les efforts soient faits afin d'assurer que la formation donnée correspond aux exigences du marché du travail. De plus, les partenaires ARK et CSK ont aussi un rôle à jouer dans la création des programmes de formation à la mine Raglan.

L'ARK recommande :

SMRQ and KSB (CSK) should pursue the harmonization of the content of DEP diplomas in regard to the requirements of positions offered at the Mining Project. SMRQ and KSB should also explore all possibilities of accreditation by MEQ of courses given at the Mining Project, even on a partial basis.

Recommandation 2 : Revoir la formation périodiquement et offrir une régularité et une standardisation dans les programmes offerts à la SMRQ.

L'organisation des programmes de formation a changé à deux reprises. De plus, il n'y a pas eu de régularité dans la fréquence des programmes offerts. Afin de répondre avec succès aux objectifs de l'Entente, il est impératif de sécuriser ces deux aspects. Pour s'assurer que les programmes répondent bien aux objectifs de formation, entreprendre une évaluation périodique.

L'ARK recommande :

- Curriculum Design activities should be taken out of regular training projects and included in specific projects solely devoted to these tasks. Participant logbook and course content should be available at the end of a Curriculum Design Project.
- All official training documents should be standardized and made available in Inuttitut, English and French languages. All documents should be filed and available at the Inuit Training Counsellors Office.

Recommandation 3 : Offrir des formations interculturelles à tous les employés, Inuit et non-Inuit de façon régulière et rapprochée et portant sur les cultures Inuit et Québécoise en particulier.

Comme discuté dans les chapitres 3 et 4, les formations interculturelles pour les employés venant du sud mais aussi pour les Inuit sont un moyen privilégié pour aborder l'histoire et la culture de chacun et se donner des moyens de communiquer. Ces formations attisent également la curiosité de part et d'autre. Les Inuit n'ont pas toujours une grande connaissance de la culture québécoise, canadienne et minière.

Afin de construire des habiletés pour faciliter l'adaptation au mode de production capitaliste, le tronc commun devrait inclure une formation au mode de vie minier. Cet aspect est déjà inclus dans le tronc commun mais je voulais rappeler son importance.

Julie Duplantie propose :

La formation trans-culturelle offerte aux superviseurs pourrait être réinitialisée. Elle pourrait être également accessible à tous les travailleurs ayant un contact avec la culture inuk.

et

Une formation trans-culturelle permettant aux travailleurs inuit de mieux connaître et comprendre le mode de vie minier pourrait être créée. Cette formation pourrait être offerte lors du recrutement des travailleurs...

Nous retrouvons dans le guide :«*Aboriginal Participation in the mining industry of Canada*¹¹⁵», Une recommandation semblable à celle formulée :

« Run cross-cultural awareness programs for both Aboriginal and Non-Aboriginal employees.»

Ce guide propose aussi de faire de ces formations un engagement à long terme, d'être conscient des aspects culturels mais de ne pas les ériger en stéréotype et de continuer régulièrement à fournir de l'information visant à réfuter les stéréotypes.

Recommandation 4 : Porter plus d'attention à la problématique linguistique et offrir des formations dans les langues utilisées à la mine (anglais, français, inuktituk).

Plusieurs problèmes de relations de travail semblent dérivés d'une incompréhension linguistique. Les programmes établis ne furent pas régularisés. Les programmes d'immersion demandent des cours de suivi afin de renforcer les connaissances acquises. Des bases d'inuktitut devraient être offertes aux superviseurs et aux employés intéressés.

Julie Duplantie propose :

Une formation de français pour les Inuit et d'anglais pour les blancs pourrait être offerte afin de faciliter leur communication, ou l'accès aux formations de langue dans les communautés des employés pourrait être facilité.

Le rapport de la Société Makivik recommande :

SMRQ to make all efforts to design employment on site so to integrate elders, unilingual Inuit and those with less formal education.

Recommandation 5 : Former les agents d'emplois locaux.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre 3, les agents d'emplois locaux n'ont pas toute l'information nécessaire pour identifier des recrues ou des employés potentiels à la mine. Dans le chapitre 4, nous avons discuté à partir d'autres expériences que le succès des programmes d'emploi et de formation passe aussi par une plus grande implication des communautés.

Recommandation 6 : Rejoindre un plus grand bassin de main-d'œuvre Inuit.

Puisque le bassin de population des villages de Salluit et de Kangiqsujuaq est limité (1600 personnes environ), un plus grand succès sera obtenu au niveau du nombre de bénéficiaires, profitant des opportunités d'emploi à la mine, si un plus grand effort est porté pour rejoindre les bénéficiaires des autres villages nordiques du Nunavik.

Le rapport de la Société Makivik recommande :

The Raglan Agreement gives priority of employment to Salluit and Kangiqsujuaq. One of the consequences of this policy is that the other communities feel 'left out' :

Therefore :

SMRQ and the Raglan Committee should make sure that the communities are well informed as to the reasons for this policy and, taking into consideration the priority of employment clause, SMRQ should make all efforts to increase employment for Inuit from these other communities.

Recommandation 7 : Employer une personne supplémentaire aux ressources humaines en support à l'agent d'emploi et de formation Inuit.

Afin d'offrir plus de support aux employés Inuit et de répondre efficacement aux exigences du poste d'agent à l'emploi et à la formation Inuit, il est suggéré que soit employé une personne supplémentaire dévouée à cette tâche à la SMRQ. Spécialement pour assurer une présence en tout temps à ce niveau au site minier.

Recommandation 8 : Offrir un service de conseils professionnels sur le site.

Les services de conseils professionnels téléphoniques ne réussissent pas à rejoindre les bénéficiaires Inuit. Il est donc suggéré que des conseils professionnels soient offerts au site sur une base régulière mais pas nécessairement en tout temps. De plus, les villages devraient également prévoir des ressources à ce niveau.

Julie Duplantie propose deux mesures à ce niveau à l'effet de créer un espace de discussion entre la SMRQ et les travailleurs, impliquant un travailleur social, afin de trouver des solutions au niveau de la maternité et des divers problèmes familiaux et de réunir le Comité Raglan afin de discuter de ce mal-être et de trouver des solutions. L'Entente Raglan aborde pourtant ce problème et c'est dans cette vision qu'avait été prévue de rendre disponible des ressources professionnelles. Je suggère donc que soient rendues disponibles ces ressources au site.

Le rapport de la Société Makivik recommande :

SMRQ and the Raglan Committee to look into the possibility of having a social worker/counselor on site, on a part time or full time basis.

Recommandation 9 : Création d'un poste d'ombudsman.

Comme nous l'avons vu, une forte proportion d'Inuit a l'impression de vivre ou de voir de la discrimination à la mine. L'ARK a suggéré l'emploi d'un «ombudsman» indépendant par les signataires de l'Entente. Cette recommandation semble appropriée pour adresser le problème.

Recommandation de l'ARK :

An Ombudsperson position should be created to resolve conflicts implicating training candidates, especially conflicts based on intercultural matters. This position should be based at the Mining Project but for impartiality purposes, it should be paid through the Raglan Agreement but not linked to any of the signing organizations.

Recommandation 10 : Impliquer le syndicat dans les différents aspects de l'Entente et offrir une formation à la vie syndicale aux employés Inuit.

Les Inuit n'ont pas d'expérience antérieure en ce qui regarde la vie syndicale. Des formations portant sur ce qu'est un syndicat et comment l'utiliser devrait être données aux employés Inuit. De plus, Le syndicat pourrait être impliqué dans différents aspects de l'entente visant une plus grande participation des bénéficiaires, à l'exemple de syndicats présents dans d'autres sites miniers, en particulier en Saskatchewan (Cameco, Key Lake operations, United Steelworkers of America, Local 8914).¹¹⁶

Le rapport de la Société Makivik recommande :

The workers should be encouraged to use the grievance procedures in their collective agreement.

Recommandation 11 : Offrir des services d'orientation de carrière aux employés, faire le suivi des employés de façon institutionnalisée et systématique.

Il est proposé que soient suivies les recommandations de l'ARK à l'effet que :

An Action Plan should be made for each participant. Initially, the participant should meet with the SMRQ Inuit training counsellor and the Trainer in charge and all parties should agree, commit to implement and sign the proposed Action Plan. Further scheduled meetings should be held between the parties to revise progress made.

and

SMRQ should develop precise tools to evaluate each candidate's competencies and the result of this evaluation should be part of the participant's Action Plan. Also, the Job Description should be explained to each trainee and clear expectations defined in writing in regard to the required basic competencies the trainee should possess to occupy the position.

Recommandation 12 : Créer des émissions de radio communiquant de l'information sur la mine.

Puisque la radio rejoint une grande majorité de la population et que la SMRQ fait déjà appel à ce médium à travers son employé aux connaissances écologiques traditionnelles pourquoi ne pas faire appel plus amplement à ce service pour informer la population régulièrement de la situation à Raglan?

Recommandation 13 : Continuer à établir et régulariser les programmes jeunesse d'initiation aux mines.

Comme discuté dans les chapitres 2 et 3, la population du Nunavik est jeune. Afin de faire en sorte que la population bénéficie pleinement des opportunités, les organisations Inuit (CSK, Villages Nordiques...), de même que la SMRQ dans certains cas, devraient mettre en place des programmes jeunesse d'initiation à la mine, plus particulièrement pour les écoles de Salluit et de Kangiqsujuaq.

Conclusion

Les Inuit de la baie d'Hudson vivent dans des villages de façon sédentaire depuis moins de cinquante ans. Ils ont vécu et vivent toujours des changements sociaux énormes. Ils font tout un pas en collaborant de façon si active à un projet de développement minier.

D'une autre part, les compagnies d'extraction de ressources non-renouvelables tendaient à ignorer, il n'y a pas 40 ans, les communautés locales de leur projet. Un pas énorme a été franchi dans la relation qu'entretient la SMRQ avec les communautés voisines.

Cela prend beaucoup d'efforts, en provenance de chacune des parties, pour évoluer positivement côte à côte en cherchant les meilleurs moyens de performer dans les objectifs ciblés par l'Entente. Puisqu'un projet minier n'a qu'une durée de vie limitée, les efforts doivent être d'autant plus concentrés pour faire en sorte que l'expérience soit vraiment bénéfique pour tous.

L'Entente Raglan est un outil efficace pour favoriser la formation et l'emploi Inuit. Mais, comme nous l'avons vu au cours des chapitres 2 et 3, plusieurs aspects freinent la mise en œuvre de l'Entente et l'atteinte optimale des objectifs. Il n'en demeure pas moins que l'Entente Raglan stimule l'économie locale et offre une ouverture sur le sud aux bénéficiaires Inuit. La signature d'une entente sur les impacts et bénéfices ne remplace pas le rôle important des gouvernements et de la réglementation. Elles ont cependant comme qualité de favoriser le rapprochement, l'engagement, le partage de bénéfices et la mitigation des impacts avec les communautés locales.

Si plusieurs initiatives peuvent être mises en œuvre à la mine pour contribuer à un plus grand succès des objectifs de l'Entente, d'autres aspects sont à la merci de l'intérêt et des initiatives des communautés.

Le Projet Raglan est un projet minier bâti sur le respect et la collaboration entre une compagnie d'extraction minière et des communautés Inuit. Le fait de travailler à la mise en œuvre d'une telle entente favorise le respect des principes du développement durable. L'expérience Raglan contribue à définir l'éthique minière canadienne. Il est de plus en plus ardu sinon impossible pour une compagnie de ne pas tenir compte des communautés locales, et ce dès le début d'un projet. Elle représente un exemple à suivre pour l'industrie minière canadienne et internationale à l'étranger et pour les peuples autochtones impliqués dans des projets de développement minier.

Appendice A

Appendice B

Appendice C

Appendice D

Appendice E

Notes

1. Nelson H.H. Graburn, *Eskimos without igloos, social and economic development in Sugluk*, The Little, Brown series in anthropology, Boston, Little, Brown and Company, 1969, p. 231.
2. Tout comme Bernard Saladin D'Anglure, (Traducteur de *Sanaaq* : Mitiarjuk Nappaaluk, Québec, Stanké, 2002, p. 5), j'ai choisi « par respect pour la langue inuit, et fidèle en cela à la tradition entretenue par la revue *Études Inuit*, depuis un quart de siècle d'écrire au singulier : (un ou une) « Inuk » et au pluriel : (les) « Inuit »; avec un adjectif invariable « Inuit ». Les auteurs qui parlent la langue inuit ont tous choisi cette forme de graphie, qui diffère de celle proposée récemment par l'Office de la langue française du Québec. »
3. The Nexus Group, *Growing Business-Draft Strategy*, Government of the NorthWest Territories, 1999.
4. Ces événements et concepts sont définis dans le chapitre 2.
5. Intergovernmental Working Group on the Mineral Industry, Sub-committee on Aboriginal Participation in Mining, *Aboriginal Participation in the Mining Industry Of Canada*, 1996, p.6
6. Stephen Hendrie, *Avant Garde mining – The Raglan Project*, Makivik News (Kujjuaq), Makivik Corporation, Spring 1995.
7. Niels Einarsson, Oliver William, Heal Heininen, Lassi Alf Hakon, Hoel Nuttall and Mark Young Oran, *Social Science and Sustainable Development in the Arctic*, In North Meets North, Proceedings of the first Northern Research Forum, Iceland, Northern Research Forum, 2001, p. 161.
8. Leonard Rutman, *Planification d'une étude évaluative*, dans Roland Lecomte et Leonard Rutman, *Introduction aux méthodes de la recherche évaluative*, Ottawa, Université de Carleton, 1982, p. 26.

9. Roland Lecomte, *Les paradigmes méthodologiques en recherche évaluative : Leurs fondements et leurs répercussion*, p. 11.

10. *Halcolm Evaluation Beatitudes*, traduction libre tirée du livre de M. Q. Patton, *Qualitative Methodology*, Beverley Hills, Sage Publications, 1980, p. 17. Dans Roland Lecomte et Leonard Rutman. *Introduction aux méthodes de la recherche évaluative*, Ottawa, Université de Carleton, 1982, p. 1.

11. Définition de l'anthropologie appliquée aux problématiques environnementales: www.sfaa.net/eap/ea.html

12. Mary L. Smith, and Gene V. Glass, *Research and Evaluation in Education and the Social Sciences*, Englewood Cliffs (N. J.), Prentice-Hall, 1987, p. 31.

13. H. W. Smith, *Strategies of Social Research, The Methodological Imagination*. Englewood Cliffs (N. J.), Prentice-Hall Inc., 1975, p. 304.

14. Sous la direction de Benoît Gauthier, *Recherche sociale, De la Problématique à la Collecte des Données*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 1984, p.396.

15. Op. Cit. Roland Lecomte, p. 6.

16. William L. Neuman. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, Boston, Allyn and Bacon, 1991, p.50.

17. Earl Babbie, *The Practice of Social Research: Third Edition*, Belmont (Cal.), Wadsworth Publishing Company, 1983, p. 268.

18. Ibid. Earl Babbie, p. 253.

19. Erhard Friedberg, *La position du sociologue et ses méthodes*, Pour No 28, 1988, P.106.

20. Op. Cit. H. W. Smith, p. 129.

21. Jean-Marie Van der Maren, *Méthodes de recherche pour l'éducation*, Montréal, Collection Éducation et formation, Les Presses de l'Université de Montréal, De Boeck Université, 1996, p.414.

22. Michael Quinn Patton, *Qualitative Methodology*, Beverley Hills, Sage Publications, 1980, p. 430.
23. <http://www.mrn.gouv.qc.ca/english/mines/quebec-mining/qc-mining-historical.jsp>
24. Gérard Duhaime, *Le Pays des Inuit, la situation économique 1983*, Rapport de recherche no 3, Collection Économie Politique du Québec Arctique, Laboratoire de Recherche Sociologique, Département de Sociologie, 1983, P.423.
25. Gérard Duhaime, *Inventaire et caractérisation des sites abandonnés d'exploration minière au Nunavik*. Société Makivik, Kujjuaq, 2002.
26. Jane George, *Raglan mine: a cultural crossroads for miners*, Nunatsiaq News, July 24, 1998.
27. Kevin O'Reilly et Erin Eacott, *Aboriginal Peoples and Impact and Benefit Agreements: Report of a National Workshop*, Northern Minerals Program, Working Paper No. 7, Yellowknife, Canadian Arctic Resources Committee, 1998, p.5.
28. www.falconbridge.com, rapport sur le développement durable 2001.
29. www.falconbridge.com
30. www.noranda.com
31. www.falconbridge.com
32. Société Makivik, *Notre terre, notre peuple, notre avenir*, Rapport des activités de la Société Makivik 2000, Kujjuaq, Société Makivik, 2000, p. 92.
33. www.falconbridge.com
34. www.falconbridge.com
35. <http://www.mrnfp.gouv.qc.ca/mines/quebec-minier/qc-minier-substances-nickel.jsp>
36. <http://www.mrnfp.gouv.qc.ca/mines/quebec-minier/qc-minier-substances-nickel.jsp>

37. <http://www.mrnfp.gouv.qc.ca/mines/quebec-minier/qc-minier-substances-nickel.jsp>
38. www.falconbridge.com
39. www.nrcan.gc.ca
40. <http://r0.unctad.org/infocomm/francais/nickel/marche.htm>
41. Riverin, François, *Nickel, cuivre, pâte de bois et pétrole profiteront du boom*, Les Affaires, Investir, samedi 15 mars 2003, p. 52.
42. Gilbert Rist, *L'Invention du Développement*, L'Écologiste no 6, Volume 2, no 4 (hiver 2001), Paris, p.19.
43. Commission mondiale sur l'environnement et le développement. Introduction de Gro Harlem Brundtland, *Notre Avenir à Tous*, Montréal, Éditions du Fleuve, 1989.
44. Ibid. Gro Harlem Brundtland, p. 43 et 115.
45. Claudia Notzke, *Aboriginal People and Natural Resources in Canada*, North York (Ontario), Captus University Publications, 1994, p. 4.
46. Edited by Gérard Duhaime, Ole Rasmussen, and Robert Comtois, *Sustainable Development in the north, Local initiatives vs Megaprojects*, Circumpolar Arctic Social Sciences Ph. D. Network Proceedings of the Second Conference, Québec, GETIC, Université Laval, 1998, p.15.
47. Ibid. Gérard Duhaime, p.17.
48. Kevin O'Reilly et Erin Eacott, *Aboriginal Peoples and Impact and Benefit Agreements: Report of a National Workshop*, Northern Minerals Program, Yellowknife, Working Paper No. 7, Canadian Arctic Resources Committee, 1998, p.27.
49. Karen Clark, Jennifer McKay and Anne Mitchell, *Sustainable Development in Canada, a New Federal Plan*, Canadian Institute for Environmental Law and Policy, 2001, p. 12. www.cielap.org

50. Alan Young, *Public Interest Perspectives on Canadian Environmental Mining Issues: A Discussion Paper*, Paper presented to the International Development Research Council's Working Group on Ecosystem Health and Mining in Latin America. Caracas, Venezuela, July 1997. Environmental Mining Council of British Columbia. p. 15. www.embc.com

51. Luke Danielson and Gustavo Lagos, *The Role of the Minerals Sector in the Transition to Sustainable Development*, World Summit on Sustainable Development, Opinion, International Institute for Environment and Development, 2001, p. 1.

52. www.falconbridge.com, Rapport sur le développement durable 2001.

53. Mining Association of Canada, *Mining in Canada: Facts and Figures 1995*, Ottawa, 1996.

54. Op. Cit. Alan Young, p. 1.

55. Groupe de travail intergouvernemental canadien sur l'industrie minière, *Survol des tendances observées dans l'exploration minière canadienne*, Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2002, p. VIII.
www.rncan.gc.ca/smm/efab/invest/explorationf

56. Op. Cit. Alan Young, p. 2.

57. Sub-committee of the Intergovernmental Working Group on the Mineral Industry, *Report on Native Participation in Mining, Phase 1*, Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1990, p. 38.

58. Robert Gibson, *The Strathcona Sound Mining Project, a Case Study of Decision Making*. Background Study No. 42, Science Council of Canada, Minister of Supply and Services, 1978, p. 28.

59. Cynthia Jacqueline Alexander and Mary Louise McAllister, *The Whitehorse Mining Initiative*, University of Waterloo, 1999, p.1.

60. Op. Cit. Alan Young, p. 20.

61. Dont les ouvrages de : Bartlett 1991, Berkes 1981, Berkes, Preston and George 1991, Campbell 1996, Hamilton 1995, Osherenko 1988, Pinkerton 1989, et Wilkinson and Forcese 1993.

62. Karyn Keenan and Irene Sosa, *Impact and Benefit Agreements between Aboriginal Communities and Mining Companies: Their Use in Canada*, Environmental Mining Council of British Columbia, 2001, p.5.

63. Op. Cit. Claudia Notzke, p. 199.

64. Ibid. Claudia Notzke, p. 199.

65. Paul F. Wilkinson, *Impact and Benefit Agreement: An Overview and Evaluation. Draft Report*, Montréal, Paul F. Wilkinson and Associates Inc., 2001, p.1.

66. Kevin O'Reilly and Erin Eacott, *Aboriginal Peoples and Impact and Benefit Agreements: Report of a National Workshop*, Northern Minerals Program, Working Paper No. 7, Yellowknife, Canadian Arctic Resources Committee, 1998, p.1.

67. Sub-committee of the Intergovernmental Working Group on the Mineral Industry, *Increasing Capacity, Report on Aboriginal Participation in Mining, Sixth Annual Report*, 1995, p. 23.

68. Pierre André, Claude A. Delisle, Jean-Pierre Revéret, Abdoulaye Sène, *L'évaluation des impacts sur l'environnement*, Processus, acteurs et pratique, Montréal, Presses Internationales Polytechnique, 1999, p. 11.

69. Montreal Gazette, *Falconbridge signs historic deal with Inuit*. 03/01/1995, B4.

70. Op. Cit. Pierre André, p. 199.

71. Wathern Cité dans Pierre André, Claude A. Delisle, Jean-Pierre Revéret et Abdoulaye Sène, *L'évaluation des impacts sur l'environnement*, Processus, acteurs et pratique, Montréal, Presses Internationales Polytechnique, 1999, p. 22.

72. Op. Cit. Pierre André, p. 22.

73. Renée Dupuis, *La Question Indienne au Canada*, Collection Boréal Express, Québec, Boréal, 1991, P. 15.

74. <http://www.avataq.org>

75. <http://www.avataq.org>

76. Jean-François Pelletier, *Les Inuits du Nunavik et l'intégrité territoriale au Québec*, Mémoire de Maîtrise en Science Politique, Université du Québec À Montréal, Octobre 1992.

77. Op. Cit.: <http://www.avataq.org>

78. Op. Cit. Gérard Duhaime, p.119-120

79. *Les Exilés du Nouveau Québec*, Documentaire réalisé par: Patricia V. Tassinari, produit par: George Hargrave, Nutaaq Média Inc., 1995, 52 minutes 06 secondes.

80. Op. Cit. Gérard Duhaime, p.169.

81. Ibid. Gérard Duhaime, p.170.

82. www.mce.gouv.qc.ca

83. Op. Cit. Jean-François Pelletier, p.41-42.

84. Ibid. Jean-François Pelletier, p.34.

85. www.makivik.org

86. Op. Cit. Gérard Duhaime, p.170-171.

87. www.avataq.org

88. www.mce.gouv.qc.ca

89. Op. Cit. Gérard Duhaime, P.120.

90. Ibid. Gérard Duhaime, p.171.

91. www.mce.gouv.qc.ca

92. www.mce.gouv.qc.ca
93. Sous la direction de Gérard Duhaime, *Les impacts socio-économiques de la contamination de la chaîne alimentaire au Nunavik*, La contamination de l'écosystème arctique de l'est canadien, programme Éco-recherche Avativut/Ilusivut, Collection Recherche, Gétic, Université Laval à Québec, 1998, p. 50.
94. Op. Cit. Gérard Duhaime, 1998, p. 37.
95. www.mce.gouv.qc.ca
96. Op. Cit. Gérard Duhaime, 1998, p. 91.
97. Ibid. Gérard Duhaime, p. 105-106.
98. Pierre Philie, Pierre, *Sensibilisation à la culture Inuit*, Commission scolaire Kativik, document non-publié, 2002.
99. Op. Cit. Gérard, Duhaime, 1998. P. 26
100. www.inuitfinearts.com
101. Op. Cit. Nelson Graburn, p. 221.
102. Jean-Jacques Simard et al., *Tendances Nordiques, Les changements sociaux 1970-1990 chez les Cris et les Inuit du Québec, une enquête statistique exploratoire*, Gétic, Université Laval à Québec, 1996, p. 9.
103. Ibid. Jean-Jacques Simard et al., p. 10.
104. <http://www.caducee.net/DossierSpecialises/cancerologie/amiante1.asp>
105. <http://www.radio-canada.ca/nouvelles/dossiers/autochtones/mal.html>
106. Administration Régionale Kativik. *Activités d'emploi et de formation réalisées grâce au fonds de formation professionnelle Raglan*. 2001, p. 4
107. Ibid. Administration Régionale Kativik, p. 2

108. S. A. Kennett, *A guide to Impact and Benefits Agreements*, Canadian Institutes of Resources Law, Calgary, University of Calgary, 1999.
109. E. A. Christensen, *Myths and Realities of Inuit Impact Benefits Agreements. A perspective on Myths and Realities of Inuit Impact Benefits Agreements – and Highlights of the first IIBA Negotiated Under the Nunavut Land Claim Agreement*, Prepared for the Kitikmeot Inuit Association for presentation to the 1998 Nunavut Mining Symposium, Cambridge Bay, 1998.
110. Kativik Regional Government, *Monitoring of the training agreement for the Inuit employees of the Société Minière Raglan du Québec Ltée*, Final Report, May 2002, p.3.
111. Edward T. Hall, *La danse de la vie, Temps culturel, temps vécu*, Éditions du Seuil, 1984.
112. Op. Cit. Robert Gibson, p. 17.
113. Paul F. Wilkinson and Associates, *Impact and Benefit Agreements, An Overview and Evaluation Draft Report*. Submitted to Attawapiskat First Nation, 2001.
114. Robert Lanari et Simon Smith. *Raglan Mine: Action-Oriented Social Research Program, Synthesis of Findings for all Five Communities*. July 2000. Makivik Corporation.
115. Jamie McNeil-Honda, *Cooperative Management in Alberta, An Applied Approach to Resource Management and Consultation with First Nations*. Thesis submitted to the University of Alberta, Department of Renewable Resources, Edmonton (Alberta), 2000, p. 104.
116. Op. Cit. Kativik Regional Government. p.10
117. Julie Duplantie, *Travailler à la mine Raglan : Influence favorable ou délétère pour la santé des Inuit ?* Mémoire présenté à l'Université Laval, Département de médecine sociale et préventive, Québec, 2001, p. 83-86
118. Op. Cit. Sub-committee of the Intergovernmental Working Group on the Mineral Industry, 1996, p.24 and 39.

119. Sub-committee of the Intergovernmental Working Group on the Mineral Industry, *Aim For the Moon, Phase 3*. Report on Native participation in mining, Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1992, p.67.

Bibliographie

- Administration Régionale Kativik. 2001. *Activités d'emploi et de formation réalisées grâce au fonds de formation professionnelle Raglan.*
- Alexander, Cynthia Jaqueline, and Mary Louise McAllister. 1999. *The Whitehorse Mining Initiative.* University of Waterloo.
- André, Pierre, Claude A. Delisle, Jean-Pierre Revéret, Abdoulaye Sène. 1999. *L'évaluation des impacts sur l'environnement, Processus, acteurs et pratique.* Montréal: Presses Internationales Polytechnique.
- Association of applied anthropology www.sfaa.net/eap/ea.html
- Babbie, Earl. 1983. *The Practice of Social Research: Third Edition.* Belmont (Cal.): Wadsworth Publishing Company.
- Becker, Henk. 1997. *Social Impact Assessment.* Social Research Today, UCL Press.
- Boas, Franz. 1901. *The Eskimo of Baffin Land and Hudson Bay.* New York: Bulletin of the American Museum of Natural History. Volume XV, Published by order of the Trustees.
- Chaiken, M. S. and A.K. Fleuret. 1990. *Social Change and Applied Anthropology.* Boulder: Westview Press.
- Christensen, E.A. 1998. *Myths and Realities of Inuit Impact Benefits Agreements. A Perspective on Myths and Realities of Inuit Impact Benefits Agreements – and Highlights of the first IIBA Negotiated Under the Nunavut Land Claim Agreement.* Prepared for the Kitikmeot Inuit Association for presentation to the 1998 Nunavut Mining Symposium, Cambridge Bay.
- Clark, Karen, Jennifer McKay and Anne Mitchell. 2001. *Sustainable Development in Canada, A New Federal Plan.* Canadian Institute For Environmental Law and Policy.
- Commission mondiale sur l'environnement et le développement. Préf. Gro Harlem Brundtland. 1989. *Notre Avenir à Tous.* Montréal: Éditions du Fleuve.

- Cox, Alden, Bruce (ed.). 1992. *Native People, Native Lands, Canadian Indians, Inuit and Metis*. Carleton Library Series No 142, Ottawa: Carleton University Press.
- Duplantie, Julie. 2001. *Travailler à la mine Raglan : Influence favorable ou délétère pour la santé des Inuit ?* Mémoire de maîtrise en médecine sociale et préventive, Québec, Université Laval.
- Cruikshank, Julie (ed.). 1995. *Life lived like a story*. Vancouver: University of British Columbia Press.
- Danielson, Vivian and James Whyte. 1998. *Mining Explained: A Layman's guide*. Northern Miner, Don Mills.
- Danielson, Luke and Gustavo Lagos. 2001. *The Role of the Minerals Sector in the Transition to Sustainable Development*. World Summit on Sustainable Development, Opinion, International Institute for Environment and Development.
- Duhaime, Gérard. 1983. *Le Pays des Inuit, la situation économique 1983*. Rapport de recherche no 3, Collection Économie Politique du Québec Arctique, Laboratoire de Recherche Sociologique, Département de Sociologie.
- Duhaime, Gérard (éd.). 1998. *Les impacts socio-économiques de la contamination de la chaîne alimentaire au Nunavik*. La contamination de l'écosystème arctique de l'est canadien, programme Éco-recherche Avativut/Ilusivut, Collection Recherche, Gétic, Québec: Université Laval.
- Duhaime, Gérard, Ole Rasmussen, and Robert Comtois. 1998. *Sustainable Development in the North, Local Initiatives vs Megaprojects*. Circumpolar Arctic Social Sciences Ph. D. Network Proceedings of the Second Conference, Gétic, Québec: Université Laval.
- Duhaime, Gérard. 2002. *Inventaire et caractérisation des sites abandonnés d'exploration minière au Nunavik*. Kujjuaq: Société Makivik.
- Dupuis, Renée. 1991. *La Question Indienne au Canada*. Collection Boréal Express, Québec: Boréal.
- Dyck, Noel. 1991. *What is the Indian "Problem", Tutelage and Resistance in Canadian Indian Administration*. St. John's (Newfoundland): ISER.

Falconbridge : Rapport sur le développement durable 2001. www.falconbridge.com

Friedberg, Erhard. 1988. *La position du sociologue et ses méthodes*. Sociologie, No 28.

Gauthier, Benoît (dir. publ.). 1984. *Recherche sociale, De la Problématique à la Collecte des Données*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Graburn, Nelson H. H. 1969. *Eskimos without Igloos, Social and Economic Development in Sugluk*. The Little, Brown Series in Anthropology , Boston: Little, Brown and Company.

George, Jane. *Raglan mine: a cultural crossroads for miners*. Nunatsiaq News, July 24, 1998.

Gibson, Robert. 1978. *The Strathcona Sound Mining Project, A Case Study of Decision Making*. Background Study No. 42, Science Council of Canada, Minister of Supply and Services.

Groupe de travail intergouvernemental canadien sur l'industrie minière. 2002. *Survol des tendances observées dans l'exploration minière canadienne*. Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Hall, Edward T. 1984. *La danse de la vie, Temps culturel, temps vécu*. Éditions du Seuil.

Hendrie, Stephen. Spring 1995. *Avant Garde mining – The Raglan Project*. Makivik News, Kujjuaq: Makivik Corporation.

Institut Avataq : www.avataq.org

Inuit Fine Arts : www.inuitfinearts.com

Kativik Regional Government. *Monitoring of the Training Agreement for the Inuit Employees of the Société Minière Raglan du Québec Ltée*. Final Report, May 2002.

Keenan, Karyn and Irene Sosa. 2001. *Impact and Benefit Agreements between aboriginal communities and mining companies: Their use in Canada*. Environmental Mining Council of British Columbia.

Kennett, S.A. 1999. *A Guide to Impact and Benefits Agreements*. Calgary: Canadian Institute of Resources Law, University of Calgary.

Lanari, Robert and Simon Smith. July 2000. *Raglan Mine: Action-Oriented Social Research Program, Synthesis of Findings for all Five Communities*. Makivik Corporation.

Lanari, Robert, Simon Smith and Paul Okituk. June 2000. *Raglan Mine: Action-Oriented Social Research Program, Scoping Phase: Analysis, A Report to the Community of Puvirnituk*. Makivik Corporation.

Lanari, Robert, Simon Smith and Paul Okituk. June 2000. *Raglan Mine: Action-Oriented Social Research Program, Scoping Phase: Analysis, A Report to the Community of Kangirsuk*. Makivik Corporation.

Lanari, Robert, Simon Smith and Paul Okituk. June 2000. *Raglan Mine: Action-Oriented Social Research Program, Scoping Phase: Analysis, A Report to the Community of Quaqtaq*. Makivik Corporation.

Lanari, Robert, Simon Smith and Paul Okituk. June 2000. *Raglan Mine: Action-Oriented Social Research Program, Scoping Phase: Analysis, A Report to the Community of Salluit*. Makivik Corporation.

Lanari, Robert, Simon Smith and Paul Okituk. June 2000. *Raglan Mine: Action-Oriented Social Research Program, Scoping Phase: Analysis, A Report to the Community of Kangiqsujuaq*. Makivik Corporation.

Lecomte, Roland et Leonard Rutman. 1982. *Introduction aux méthodes de la recherche évaluative*. Ottawa: Université de Carleton.

Lecomte, Roland. *Les paradigmes méthodologiques en recherche évaluative : leurs fondements et leurs répercussions*. Université de Carleton, Ottawa,

Makivik Corporation : www.makivik.org

Ministère du Conseil Exécutif: www.mce.gouv.qc.ca

Mining Association of Canada. 1996. *Mining in Canada: Facts and Figures 1995*, Ottawa.

Montreal Gazette. 03/01/95. *Falconbridge signs historic deal with Inuit.*

Ministère des Ressources Naturelles: www.mrn.gouv.qc.ca/english/mines/quebec-mining/qc-mining-historical.jsp

Ministère des Ressources Naturelles, de la Faune et des Parcs:
www.mrnfp.gouv.qc.ca/mines/quebec-minier/qc-minier-substances-nickel.jsp

McNeil-Honda, Jamie. 2000. *Cooperative Management in Alberta, An Applied Approach to Resource Management and Consultation with First Nations*. PHD. Thesis Department of Renewable Resources, Edmonton (Alberta): University of Alberta.

Nappaaluk, Mitiarjuk. 2002. *Sanaaq*. Québec: Stanké.

Neuman, William L. 1991. *Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Allyn and Bacon.

The Nexus Group, 1999. *Growing Business-Draft Strategy*, Government of NorthWest Territories.

Noranda Inc. : www.noranda.com

Notzke, Claudia. 1994. *Aboriginal People and Natural Resources in Canada*. North York (Ontario): Captus University Publications.

O'Reilly, Kevin and Erin Eacott. 1998. *Aboriginal Peoples and Impact and Benefit Agreements: Report of a National Workshop*. Northern Minerals Program, Working Paper No. 7, Yellowknife: Canadian Arctic Resources Committee.

Patton, Michael Quinn. 1980. *Qualitative Methodology*. Beverley Hills: Sage Publications.

Pelletier, Jean-François. 1992. *Les Inuits du Nunavik et l'intégrité territoriale au Québec*. Mémoire de Maîtrise en Science Politique, Montréal: Université du Québec À Montréal.

Philie, Pierre. 2002. *Sensibilisation à la culture Inuit*. Commission Scolaire Kativik, document non-publié.

Radio-Canada : www.radio-canada.ca/nouvelles/dossiers/autochtones/mal.html

Réseaux et systèmes d'information santé au service des professionnels :
<http://www.caducee.net/DossierSpecialises/cancerologie/amiantel.asp>

Rist, Gilbert. Hiver 2001. *L'invention du développement*. L'Écologiste no 6, Volume 2, no 4, Paris.

Riverin, François. Samedi 15 mars 2003. *Nickel, cuivre, pâte de bois et pétrole profiteront du boom*. Les Affaires, Investir.

Ressources Naturelles Canada: www.rncan.gc.ca/smm/efab/invest/explorationf

Simard, Jean-Jacques et al. 1996. *Tendances Nordiques, Les changements sociaux 1970-1990 chez les Cris et les Inuit du Québec, une enquête statistique exploratoire*. Gétic, Québec: Université Laval.

Société Makivik. 2000. *Notre terre, notre peuple, notre avenir*. Rapport des activités de la Société Makivik 2000. Kujjuaq: Société Makivik.

Smith, H.W. 1975. *Strategies of Social Research, The Methodological Imagination*. Englewood Cliffs (N. J.): Prentice-Hall.

Smith, Mary L., and Gene V. Glass. 1987. *Research and Evaluation in Education and the Social Sciences*. Englewoods Cliffs (N. J.): Prentice-Hall.

Sub-committee of the Intergovernmental Working Group on the Mineral Industry. 1990. *Report on Native Participation in mining, Phase 1*. Ministre des travaux publics et services gouvernementaux Canada.

Sub-committee of the Intergovernmental Working Group on the Mineral Industry. 1992. *Aim For the Moon, Phase 3. Report on Native Participation in Mining*, Ministre des travaux publics et services gouvernementaux Canada.

Sub-committee of the Intergovernmental Working Group on the Mineral Industry. 1995. *Increasing Capacity. Report on Aboriginal Participation in Mining, Sixth Annual Report*. Ministre des travaux publics et services gouvernementaux Canada.

Sub-committee of the Intergovernmental Working Group on the Mineral Industry. *Aboriginal Participation in the Mining Industry Of Canada*, Ministre des travaux publics et services gouvernementaux Canada, 1996.

UNCTAD: www.unctad.org/infocomm/francais/nickel/marche.htm

Van der Maren, Jean-Marie. 1996. *Méthodes de recherche pour l'éducation*.
Collection Éducation et formation, Montréal : Les Presses de l'Université de
Montréal, De Boeck Université.

Wilkinson, Paul and Associates. 2001. *Impact and Benefit Agreements: An Overview
and Evaluation Draft Report*. Submitted to Attawapiskat First Nation.

Young, Alan. 1997. *Public Interest Perspectives on Canadian Environmental Mining
Issues: A Discussion Paper*. Environmental Mining Council of British Columbia.

Films

Atanaarjuat, le coureur rapide. 2000. Réalisé par Zacharias Kunuk. Igloolik Isuma
production, 172 minutes.

Les Exilés du Nouveau Québec. 1995. Réalisé par: Patricia V. Tassinari. Producteur:
George Hargrave, Nutaaq Média Inc., 52 minutes 06 secondes.

Les Pays du Québec, Nunavik et Baie James. 1996. Présentation: André Melançon.
Coproduction Synercom Téléproductions, INRS-Culture et Société et Radio-
Québec, 25 minutes et 30 secondes.

Coppermine. Consequences of contact with the outside. 1992. Krepakevich, Jerry D.
ONF, 56 min.

Nanook of the North. 1980. Flaherty, Robert Joseph. Chicago, Ill. International
Historic films, 60 min.

- ¹ Graburn, Nelson H. H. *Eskimos without Igloos, Social and Economic development in Sugluk*. The Little, Brown Series in Anthropology, Little, Brown and Company, Boston, 1969, P. 231.
- ² Tout comme Bernard Saladin D'Anglure, (Traducteur de *Sanaaq* : Mitiarjuk Nappaaluk, Stanké, Québec, 2002, p. 5) J'ai choisi « par respect pour la langue inuit, et fidèle en cela à la tradition entretenue par la revue *Études Inuit*, depuis un quart de siècle d'écrire au singulier : (un ou une) « Inuk » et au pluriel : (les) « Inuit »; avec un adjectif invariable « Inuit ». Les auteurs qui parlent la langue inuit ont tous choisi cette forme de graphie, qui diffère de celle proposée récemment par l'Office de la langue française du Québec. »
- ³ The Nexus Group, *Growing Business-Draft Strategy*, 1999
- ⁴ Ces événements et concepts sont définis dans le chapitre 2 p.
- ⁵ Intergovernmental Working Group on the Mineral Industry, Sub-committee on Aboriginal Participation in Mining. *Aboriginal Participation in the Mining Industry Of Canada, 1996, P.6*
- ⁶ Hendrie, Stephen. *Avant Garde mining – The Raglan Project*. Makivik News, Makivik Corporation, Kujjuaq, spring 1995.
- ⁷ Einarsson, Niels, Oliver William, Heal, Heininen, Lassi, Alf Hakon, Hoel, Nuttall, Mark, Young Oran. *Social Science and Sustainable Development in the Arctic*. In North Meets North, Proceedings of the first Northern Research Forum, Northern Research Forum, 2001, Iceland, P. 161.
- ⁸ Rutman, Leonard. *Planification d'une étude évaluative*. Dans, Lecomte, Roland et Rutman, Leonard. *Introduction aux méthodes de la recherche évaluative*. Université de Carleton, Ottawa, 1982, P. 26.
- ⁹ Lecomte, Roland. *Les paradigmes méthodologiques en recherche évaluative : leurs fondements et leurs répercussions*. P. 11.
- ¹⁰ *Halcolm Evaluation Beatitudes*. Traduction libre tirée du livre de M. Q. Patton, *Qualitative Methodology*. Beverley Hills, Sage Publications, 1980, P. 17. Dans Lecomte, Roland et Rutman, Leonard. *Introduction aux méthodes de la recherche évaluative*. Université de Carleton, Ottawa, 1982, P. 1.
- ¹¹ Définition de l'anthropologie appliquée aux problématiques environnementales : www.sfaa.net/eap/ea.html
- ¹² Smith, Mary L., and Gene V. Glass. *Research and Evaluation in Education and the Social Sciences*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1987, p. 31.
- ¹³ Smith, H.W. *Strategies of Social Research, The Methodological Imagination*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New-Jersey, 1975, p. 304.
- ¹⁴ Sous la direction de Gauthier, Benoît. *Recherche sociale, De la Problématique à la Collecte des Données*. Presses de l'Université du Québec, Québec, 1984, p.396
- ¹⁵ Op. Cit. Lecomte, Roland. P. 6.
- ¹⁶ Babbie, Earl. *The Practice of Social Research : Third Edition*. Wadsworth Publishing Company. Belmont, California, 1983, p. 268.
- ¹⁷ Op. Cit. Babbie, Earl. Belmont, California P. 253
- ¹⁸ Friedberg, Erhard. *La position du sociologue et ses méthodes*. Pour No 28, 1988, P.106.
- ¹⁹ Op. Cit. Smith, H. W. New-Jersey, 1975, p. 129
- ²⁰ Van der Maren, Jean-Marie. *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Les Presses de l'Université de Montréal, De Boeck Université, Collection Éducation et formation, Montréal, 1996, P.414.
- ²¹ Patton, Quinn, Micheal. *Qualitative Methodology*. Sage Publications, Beverley Hills, 1980, P. 430.
- ²² <http://www.mrn.gouv.qc.ca/english/mines/quebec-mining/qc-mining-historical.jsp>
- ²³ Duhaime, Gérard. *Le Pays des Inuit, la situation économique 1983*. Rapport de recherche no 3, Collection Économie Politique du Québec Arctique, Laboratoire de Recherche Sociologiques, Département de Sociologie, 1983, p.423.
- ²⁴ **George, Jane**. *Raglan mine: a cultural crossroads for miners*. **Nunatsiaq News**, July 24, 1998.
- ²⁵ Duhaime, Gérard. Inventaire et caractérisation des sites abandonnés d'exploration minière au Nunavik. Société Makivik, Kujjuaq, 2002.
- ²⁶ www.falconbridge.com, rapport sur le développement durable 2001.

- ²⁷ www.falconbridge.com
- ²⁸ www.noranda.com
- ²⁹ www.falconbridge.com
- ³⁰ Société Makivik. *Notre terre, notre peuple, notre avenir*. Rapport des activités de la Société Makivik 2000. Société Makivik, Kujjuaq, 2000, P. 92.
- ³¹ www.falconbridge.com
- ³² www.falconbridge.com
- ³³ <http://www.mrnfp.gouv.qc.ca/mines/quebec-minier/qc-minier-substances-nickel.jsp>
- ³⁴ <http://www.mrnfp.gouv.qc.ca/mines/quebec-minier/qc-minier-substances-nickel.jsp>
- ³⁵ <http://www.mrnfp.gouv.qc.ca/mines/quebec-minier/qc-minier-substances-nickel.jsp>
- ³⁶ www.falconbridge.com
- ³⁷ www.nrcan.gc.ca
- ³⁸ <http://r0.unctad.org/infocomm/francais/nickel/marche.htm>
- ³⁹ Riverin, François. *Nickel, cuivre, pâte de bois et pétrole profiteront du boom*. Les Affaires, Investir, samedi 15 mars 2003, P. 52.
- ⁴⁰ Rist, Gilbert. *L'Invention du Développement*. L'Écologiste no 6, Volume 2, no4, Paris, Hiver 2001, p.19.
- ⁴¹ Commission mondiale sur l'environnement et le développement. Introduction de Brundtland, Gro, Harlem. *Notre Avenir à Tous*. Montréal, Éditions du Fleuve, 1989, 434 p.
- ⁴² Op. Cit. *Notre Avenir à Tous*. P. 43 et 115.
- ⁴³ Notzke, Claudia. *Aboriginal People and Natural Resources in Canada*. Captus University Publications, North York, Ontario, 1994, p. 4.
- ⁴⁴ Edited by Duhaime, Gérard, Rasmussen, Ole, Rasmus and Comtois, Robert. *Sustainable Development in the north, Local initiatives vs Megaprojects*. Circumpolar Arctic Social Sciences Ph. D. Network Proceedings of the Second Conference, GETIC, Université Laval, Québec, 1998, P.15.
- ⁴⁵ Ibid. Duhaime, Gérard, Université Laval, Québec, 1998, P.17.
- ⁴⁶ O'Reilly, Kevin et Eacott, Erin. *Aboriginal Peoples and Impact and Benefit Agreements: Report of a National Workshop*. Northern Minerals Program, Working Paper No. 7, Canadian Arctic Resources Committee, Yellowknife, 1998, P.27.
- ⁴⁷ Clark, Karen, McKay, Jennifer, Mitchell, Anne. *Sustainable development in Canada, a new federal plan*. Canadian Institute For Environmental Law and Policy, 2001, P. 12. www.cielap.org
- ⁴⁸ Young, Alan. *Public Interest Perspectives on Canadian Environmental Mining Issues: a discussion paper*. Paper presented to the International Development Research Council's Working Group on Ecosystem Health and Mining in Latin America. Caracas, Venezuela, July 1997. Environmental Mining Council of British Columbia. P. 15. www.embc.com
- ⁴⁹ Danielson, Luke and Lagos Gustavo. *The Role of the Minerals Sector in the Transition to Sustainable Development*. World Summit on Sustainable Development, Opinion, International Institute for environment and development, 2001, P. 1.
- ⁵⁰ www.falconbridge.com, Rapport sur le développement durable 2001.
- ⁵¹ Mining Association of Canada, *Mining in Canada: Facts and Figures 1995*, Ottawa 1996
- ⁵² Op. Cit. Young, Alan. *Public Interest Perspectives on Canadian Environmental Mining Issues: a discussion paper*. Paper presented to the International Development Research Council's Working Group on Ecosystem Health and Mining in Latin America. Caracas, Venezuela, July 1997. Environmental Mining Council of British Columbia, P. 1. www.embc.com
- ⁵³ Groupe de travail Intergouvernemental Canadien sur l'industrie minière. *Survol des tendances observées dans l'exploration minière canadienne*. Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2002, P. VIII. www.rncan.gc.ca/smm/efab/invest/explorationf
- ⁵⁴ Op. Cit. Young, Environmental Mining Council of British Columbia. P. 2. www.embc.com

- ⁵⁵ Sub-committee of the Intergovernmental Working Group on the Mineral Industry. *Report on native Participation in mining, Phase I*. 1990, P. 38.
- ⁵⁶ Gibson, Robert. *The Strathcona Sound Mining Project, a case study of decision making*. Science Council of Canada, background study no. 42, minister of Supply and Services, 1978, P. 28.
- ⁵⁷ Alexander, Cynthia Jaqueline and McAllister, Mary Louise. *The Whitehorse Mining Initiative*. University of Waterloo, 1999, P.1.
- ⁵⁸ Op. Cit. Young, Alan. Environmental Mining Council of British Columbia. P. 20. www.embc.com
- ⁵⁹ Dont les ouvrages de : Bartlett 1991, Berkes 1981, Berkes, Preston and George 1991, Campbell 1996, Hamilton 1995, Osherenko 1988, Pinkerton 1989, et Wilkinson and Forcese 1993.
- ⁶⁰ Keenan, Karyn and Sosa, Irene. Impact and Benefit Agreements between aboriginal communities and mining companies: Their use in Canada. Environmental Mining Council of British Columbia, 2001, P.5.
- ⁶¹ Op. Cit. Notzke, Claudia, 1994, P. 199.
- ⁶² Ibid. Notzke, Claudia, 1994, P. 199.
- ⁶³ Wilkinson, Paul F. *Impact and Benefit Agreements, an overview and evaluation draft report*. PFW and Associates Inc., Montréal, 2001, p.1.
- ⁶⁴ O'Reilly, Kevin et Eacott, Erin. *Aboriginal Peoples and Impact and Benefit Agreements: Report of a National Workshop*. Northern Minerals Program, Working Paper No. 7, Canadian Arctic Resources Committee, Yellowknife, 1998, P.1.
- ⁶⁵ Sub-committee of the Intergovernmental Working Group on the Mineral Industry. *Increasing Capacity. Report on Aboriginal Participation in Mining, Sixth annual report*. 1995, P. 23.
- ⁶⁶ André, Pierre, Delisle, Claude A., Revéret, Jean-Pierre, Sène Abdoulaye. *L'évaluation des impacts sur l'environnement*, Processus, acteurs et pratique. Presses Internationales Polytechnique, Montréal, 1999, P. 11.
- ⁶⁷ Montreal Gazette. *Falconbridge signs historic deal with Inuit*. 03/01/95, B4
- ⁶⁸ Op. Cit. André, Pierre, Presses Internationales Polytechnique, Montréal, 1999, P. 199
- ⁶⁹ (Wathern 1998 :7. Cité dans André, Pierre, Delisle, Claude A., Revéret, Jean-Pierre, Sène Abdoulaye. *L'évaluation des impacts sur l'environnement*, Processus, acteurs et pratique. Presses Internationales Polytechnique, Montréal, 1999, P. 22.
- ⁷⁰ Op. Cit. André, Pierre, Presses Internationales Polytechnique, Montréal, 1999, P. 22.
- ⁷¹ Dupuis, Renée. *La Question Indienne au Canada*. Collection Boréal Express, Boréal, Québec, 1991, p. 15.
- ⁷² <http://www.avataq.org>
- ⁷³ <http://www.avataq.org>
- ⁷⁴ Pelletier, Jean-François. *Les Inuits du Nunavik et l'intégrité territoriale au Québec*. Mémoire de Maîtrise en Science Politique, UQAM, Octobre 1992.
- ⁷⁵ Op. Cit. : <http://www.avataq.org>
- ⁷⁶ Op. Cit. Duhaime, Gérard. Département de Sociologie, 1983, p.119-120
- ⁷⁷ *Les Exilés du Nouveau Québec*. Réalisé par: Patricia V. Tassinari. Producteur: George Hargrave, Nutaaq Média Inc., 1995, 52 minutes 06 secondes.
- ⁷⁸ Op. Cit. Duhaime, Département de Sociologie, 1983, p.169.
- ⁷⁹ Ibid. Duhaime, Gérard. Département de Sociologie, 1983, p.170
- ⁸⁰ www.mce.gouv.qc.ca
- ⁸¹ Op. Cit. Pelletier, Jean-François. *Les Inuits du Nunavik et l'intégrité territoriale au Québec*. Mémoire de Maîtrise en Science Politique, UQAM, Octobre 1992, p.41-42.
- ⁸² Ibid. Pelletier, Jean-François. 1992, p.34
- ⁸³ www.makivik.org
- ⁸⁴ Op. Cit. Duhaime, Gérard. Département de Sociologie, 1983, p.170-171
- ⁸⁵ www.avataq.org
- ⁸⁶ www.mce.gouv.qc.ca
- ⁸⁷ Op. Cit. Duhaime, Gérard, Département de Sociologie, 1983, p.120

- ⁸⁸ Ibid. Duhaime, Gérard, 1983, p.171
- ⁸⁹ www.mce.gouv.qc.ca
- ⁹⁰ www.mce.gouv.qc.ca
- ⁹¹ Sous la direction de Duhaime, Gérard. *Les impacts socio-économiques de la contamination de la chaîne alimentaire au Nunavik*. La contamination de l'écosystème arctique de l'est canadien, programme Éco-recherche Avativut/Ilusivut, Getic, Collection Recherche, Université Laval à Québec, 1998, p. 50.
- ⁹² Op. Cit. Duhaime, Gérard, Université Laval, Québec, 1998. p. 37
- ⁹³ www.mce.gouv.qc.ca
- ⁹⁴ Op. Cit. Duhaime, Gérard, Université Laval, Québec, 1998. p. 91
- ⁹⁵ Ibid. Duhaime, Gérard, Université Laval, Québec, 1998. p. 105-106.
- ⁹⁶ Philie, Pierre. *Sensibilisation à la culture Inuit*. Commission scolaire Kativik, document non-publié, 2002.
- ⁹⁷ Op. Cit. Duhaime, Gérard, Université Laval, Québec, 1998. p. 26
- ⁹⁸ www.inuitfinearts.com
- ⁹⁹ Graburn, Nelson. *Eskimos without igloos, social and economic development in Sugluk*. The Little, Brown Series in Anthropology, Little, Brown and Company, Boston, 1969, P. 221.
- ¹⁰⁰ Simard, Jean-Jacques et al. *Tendances Nordiques, Les changements sociaux 1970-1990 chez les Cris et les Inuit du Québec, une enquête statistique exploratoire*. GÉTIC, Université Laval, 1996, P. 9.
- ¹⁰¹ Ibid. Simard, Jean-Jacques et al. Université Laval, 1996, P. 10.
- ¹⁰² <http://www.radio-canada.ca/nouvelles/dossiers/autochtones/mal.html>
- ¹⁰³ Christensen, E.A. *Myths and Realities of Inuit Impact Benefits Agreements. A perspective on Myths and Realities of Inuit Impact Benefits Agreements – and Highlights of the first IIBA Negotiated Under the Nunavut Land Claim Agreement*. Prepared for the Kitikmeot Inuit Association for presentation to the 1998 Nunavut Mining Symposium, Cambridge Bay, 1998.
- ¹⁰⁴ <http://www.caducee.net/DossierSpecialises/cancerologie/amiante1.asp>
- ¹⁰⁵ Kativik Regional Government. *Monitoring of the training agreement for the Inuit employees of the Société Minière Raglan du Québec Ltée*. Final Report, May 2002, P.3.
- ¹⁰⁶ Administration Régionale Kativik. 2001. Activités d'emploi et de formation réalisées grâce au fonds de formation professionnelle Raglan. P. 4
- ¹⁰⁷ Ibid. P. 2
- ¹⁰⁸ Hall T., Edward. *La danse de la vie, Temps culturel, temps vécu*. Éditions du Seuil, 1984.
- ¹⁰⁹ Op. Cit. Gibson, Robert. P. 17.
- ¹¹⁰ Op. Cit. Paul Wilkinson and Associates, 2001.
- ¹¹¹ McNeil-Honda, Jamie. *Cooperative Management in Alberta, An applied approach to resource management and consultation with First Nations*. Thesis submitted to the University of Alberta, Department of Renewable Resources, Edmonton, Alberta, 2000, P. 104.
- ¹¹² Administration Régionale Kativik. *Rapport final sur l'Entente de formation pour les employés Inuit de la Société Minière Raglan Limitée*. Administration Régionale Kativik, 2002.
- ¹¹³ Duplantie, Julie. *Travailler à la mine Raglan : Influence favorable ou délétère pour la santé des Inuit ?* Mémoire présenté à l'Université Laval, Département de médecine sociale et préventive, Québec, 2001.
- ¹¹⁴ Lanari, Robert et Simon Smith. July 2000. Raglan Mine: Action-Oriented Social Research Program, Synthesis of Findings for all Five Communities. Makivik Corporation.
- ¹¹⁵ Op. Cit. Sub-committee of the Intergovernmental Working Group on the Mineral Industry, 1996, P.24 and 39
- ¹¹⁶ Sub-committee of the Intergovernmental Working Group on the Mineral Industry. *Aim For the Moon, Phase 3*. Report on Native participation in mining, Ministre des Travaux publics et Services

gouvernementaux Canada,1992, P.67.