

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
CENTRE – URBANISATION CULTURE SOCIÉTÉ

**L'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DES *QALLUNAAT* ET LES RELATIONS
DE POUVOIR DANS LES SECTEURS DU *CARE* AU NUNAVIK**

Par

Béatrice MONFETTE

Bachelière ès sciences (B. Sc)

Mémoire pour obtenir le grade de

Maître ès sciences (M. Sc)

Maîtrise en études des populations

Août 2024

© Béatrice MONFETTE, 2024

Ce mémoire intitulé

**L'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DES *QALLUNAAT* ET LES RELATIONS
DE POUVOIR DANS LES SECTEURS DU *CARE* AU NUNAVIK**

et présenté par

Béatrice MONFETTE

a été évalué par un jury composé de

Magalie QUINTAL-MARINEAU, directrice de recherche, INRS-UCS

Stéphane GUIMONT MARCEAU, examinatrice interne, INRS-UCS

Laurie GUIMOND, examinatrice externe, UQAM

RÉSUMÉ

Le marché du travail au Nunavik est largement structuré autour de travailleur·euses temporaires venu·es du Sud du Québec, une dynamique résultant du colonialisme. Malgré les défis que cette présence pose pour l'organisation du marché du travail et les relations entre Inuit et *Qallunaat* (non-Inuit), la compréhension de ces expériences professionnelles demeure limitée. Cette recherche vise à comprendre l'expérience des travailleur·euses *qallunaat* des secteurs du *care* (éducation, santé et services sociaux) au Nunavik. À partir d'entrevues menées auprès de 21 ancien·nes travailleur·euses, ce projet explore la tension entre les défis et les bénéfices de leur expérience, leurs relations de pouvoir et leurs inconforts ainsi que la conception de leur rôle dans les institutions du Nunavik.

Les résultats révèlent que les travailleur·euses *qallunaat* imaginent et vivent le Nunavik comme un lieu d'expérience et de travail temporaire, influençant leur trajectoire et leur attachement au territoire. Les données montrent également des écarts entre leurs attentes idéalisées et leur vécu. Ces attentes sont façonnées par des représentations mythiques de l'Ailleurs et de l'Autre, une méconnaissance des dynamiques coloniales actuelles et la conception que la présence des *Qallunaat* est essentielle au Nunavik. Cette conception repose sur l'idée que les Inuit ont « besoin » des *qallunaat* en raison de leurs défis et du manque de personnel qualifié dans les services.

Ce projet offre une nouvelle compréhension des relations entre Inuit et *Qallunaat* dans les institutions du *care* au Nunavik, soulignant comment les dynamiques coloniales et la blancheur avantagent les *Qallunaat* et construisent leurs institutions et compétences comme étant supérieures.

Mots-clés : travail, temporaire, *Qallunaat*, Inuit, Nunavik, *care*, colonialisme, blancheur, relation, expérience

ABSTRACT

The Nunavik labor market is largely structured around transient workers from southern Quebec, a dynamic resulting from colonialism. Despite the challenges this poses for labor market organization and relations between Inuit and *Qallunaat* (non-Inuit), understanding of the work experiences of *Qallunaat* in Nunavik remains limited. This research aims to understand the experience of *qallunaat* workers in care sectors (education, health and social services) in Nunavik. Based on interviews with 21 former *qallunaat* workers, this project explores the tension between the challenges and benefits of their experience, their power relationships and discomforts and their perceived role in the institutions of Nunavik.

The results reveal that *qallunaat* workers imagine and experience Nunavik as a place for temporary work and experience, influencing their trajectory and attachment to the territory. The data also show gaps between their idealized expectations and their actual experiences. These expectations are shaped by mythical representations of the Other and the Elsewhere, a lack of understanding of current colonial dynamics and the conception of the *Qallunaat*'s presence as essential in Nunavik. This conception is based on the idea that Inuit "need" the *Qallunaat* due to their challenges and the lack of qualified personnel in services.

This project provides a new understanding of the relationships between Inuit and *Qallunaat* within care institutions in Nunavik, highlighting how colonial dynamics and whiteness benefit the *Qallunaat* and construct their institutions and skills as superior.

Keywords : work, transient, *Qallunaat*, Inuit, Nunavik, care, colonialism, whiteness, relationship, experience

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation, de près ou de loin, de ce mémoire. À tous ceux et celles avec qui j'ai pu partager des cafés, des pomodoros de travail, des séances de niaiseries, des parties de jeux de société, des crèmes glacées, des trips de camping et des impulsions créatives : merci d'avoir été présent·es. Votre compagnie au quotidien a rendu ce parcours plus agréable et je suis reconnaissante de nos précieux moments et discussions.

Un merci particulier à toutes les personnes qui ont accepté de partager avec moi leur expérience au Nunavik. Ces échanges ont enrichi ma compréhension tant sur le plan intellectuel qu'émotionnel, m'offrant une perspective plus complète des réalités et des défis que vous avez vécus.

J'aimerais ensuite remercier plus spécifiquement ma directrice, Magalie Quintal-Marineau, qui m'a accompagné les dernières années à travers mes questionnements et qui a su me guider à travers toutes les étapes de la réalisation de ce projet. Je me sens particulièrement chanceuse et reconnaissante d'avoir eu une directrice qui a été autant disponible, qui m'a offert de longues heures d'écoute et qui m'a permis d'aller plus loin avec ses riches commentaires.

Je remercie également Stéphane Guimont Marceau et Laurie Guimond pour leur lecture ainsi que leurs commentaires. Enfin, je remercie le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) et le Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC) pour le support financier à ce projet de recherche.

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux	ix
Liste des figures	ix
Liste des abréviations et des sigles.....	x
Introduction	1
Chapitre 1 : Contexte et objectifs de la recherche.....	5
1.1 Organisation des services et des soins au Nunavik	5
1.1.1 Historique	5
1.1.1.1 Services éducatifs.....	6
1.1.1.2 Soins de santé et services sociaux.....	8
1.1.2 Portrait actuel	10
1.2 Travailler au Nunavik.....	13
1.2.1 Expérience professionnelle des <i>Qallunaat</i>	13
1.2.2 Relations entre Inuit et <i>Qallunaat</i> dans les services	15
1.2.3 Rapports de pouvoir dans l'expérience et les relations des <i>Qallunaat</i>	17
1.3 Objectifs de la recherche	18
Chapitre 2 : Cadre théorique	21
2.1 Théories sur le colonialisme appliquées au Nord.....	21
2.1.1 Définitions du colonialisme	21
2.1.1.1 Colonialisme de peuplement.....	22
2.1.1.2 Colonialisme interne	24
2.1.1.3 Néocolonialisme	25
2.1.1.4 Colonialisme d'assistance	25
2.1.2 Aide ou <i>care</i> en contexte (néo)colonial	27
2.2 Théories sur les relations entre Autochtones et Allochtones.....	28
2.2.1 Pouvoir au sein des relations.....	28
2.2.2 Représentations de l'Autre et de l'Ailleurs	29
2.2.2.1 De l'Autre	29
2.2.2.2 De l'Ailleurs.....	30
2.2.3 Transformation des relations.....	31
2.3 Théories sur la blancheur.....	33
2.3.1 Émergence et raison d'être des études sur la blancheur.....	33
2.3.2 Blancheur.....	34

2.3.3	Privilège blanc et suprématie blanche	35
2.4	Articulation des trois corpus théoriques	36
Chapitre 3 : Méthodologie.....		38
3.1	Positionnalité et effets sur le projet	38
3.2	Sélection et recrutement des participant·es	40
3.3	Déroulement des entretiens semi-dirigés.....	43
3.4	Analyse des données.....	47
3.5	Limites du projet.....	49
Chapitre 4 : Travail temporaire et vécu des <i>Qallunaat</i>		51
4.1	Expérience temporaire	51
4.1.1	Prévision temporaire	51
4.1.2	Résultat temporaire	53
4.1.3	Le Nunavik comme lieu de travail	55
4.2	Trois profils de travailleur·euses selon les motivations	58
4.2.1	Quête d’aventure	60
4.2.2	Désir de rencontre ou d’aide des Inuit	61
4.2.3	Recherche d’avantages personnels.....	62
4.2.4	Élément transversal aux profils : rapport mythique au nord	64
4.3	Vécu : entre défis et bénéfices	66
4.3.1	Influencé par l’emploi dans un secteur du <i>care</i>	67
4.3.1.1	Organisation et logistique des emplois	67
4.3.1.2	Conditions de travail	70
4.3.2	Influencé par des dynamiques de pouvoir.....	72
4.3.2.1	Rapport hiérarchique dans l’emploi.....	72
4.3.2.2	Privilèges.....	76
4.3.2.3	Incarner une figure coloniale	79
4.3.3	Influencé par le déracinement	82
4.3.3.1	Activités et services dans les communautés	82
4.3.3.2	Isolement et contexte « hypersocial »	83
4.4	Retour au Sud	86
4.4.1	Facteurs de retour au sud.....	86
4.4.2	Bilan mitigé, mais globalement positif	88
4.5	Conclusion du chapitre	89
Chapitre 5 : Expériences relationnelles des <i>Qallunaat</i>		94

5.1	Attentes relationnelles et premières impressions.....	94
5.1.1	Vivre une expérience culturelle profonde	94
5.1.2	Créer des liens et apprendre des Inuit	96
5.1.3	Avoir un impact positif	97
5.2	Points de rupture dans les trajectoires	99
5.2.1	Détresse et difficultés	99
5.2.2	Inégalités et injustices	102
5.2.3	Taux de roulement élevés de travailleur·euses	104
5.2.4	Présence et performance dans le travail	107
5.2.5	Pratiques et communications professionnelles.....	110
5.2.6	Critiques liées à la blancheur.....	112
5.3	Explication des réactions variées.....	115
5.3.1	(Re)connaissance des dynamiques de pouvoir.....	116
5.3.2	Développement de liens avec des Inuit	120
5.4	Conclusion du chapitre	123
Chapitre 6 : Présence et contribution des <i>Qallunaat</i>		129
6.1	Présence considérée comme essentielle	129
6.1.1	En attendant la transition.....	129
6.1.2	Pour réaliser la transition.....	131
6.1.3	En tant qu’aboutissement	133
6.2	Internalisation du discours : se construire comme essentiel·les	135
6.2.1	Inuit « en besoin » des <i>Qallunaat</i>	136
6.2.1.1	En raison de la détresse et des injustices	136
6.2.1.2	En raison du manque de personnel qualifié	138
6.2.2	Être mieux que les autres <i>Qallunaat</i>	140
6.3	Critiques de la présence des <i>Qallunaat</i>	142
6.3.1	« Bon·nes » et « mauvais·es » travailleur·euses <i>qallunaat</i>	142
6.3.2	Qualité et pertinence culturelle des services dispensés	144
6.3.3	Danger pour la culture et l’identité des Inuit.....	146
6.3.4	Système blanc et rapport de dépendance.....	148
6.4	Conclusion du chapitre	152
Conclusion.....		157
Bibliographie.....		164

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 3.1 : Répartition des participant·es selon leurs caractéristiques.....	43
Tableau 3.2 : Questions et sujets principaux abordés lors des entretiens	45
Tableau 3.3 : Thèmes retenus et codes principaux de l'analyse thématique.....	48
Tableau 4.1 : Répartition des participant·es selon le nombre d'années totales restées au Nunavik	53
Tableau 4.2 : Répartition des participant·es en fonction des trois profils de travailleur·euses.....	59

LISTE DES FIGURES

Figure 1.1 : Carte du Nunavik selon les deux côtes de services de la RRSSSN.....	10
--	----

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGLES

AENQ	Association des employés du Nord québécois
ARK	Administration régionale Kativik
CBJNQ	Convention de la Baie-James et du Nord québécois
CH	Centre hospitalier
CHUL	Centre hospitalier de l'Université de Laval
CHUM	Centre hospitalier de l'Université de Montréal
CKSSS	Conseil Kativik de santé et de services sociaux
CLSC	Centre local de services communautaires
CPEJ	Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse
CRJDA	Centre de réadaptation pour jeunes en difficulté d'ajustement
CSI	Centre de santé Innulitsivik
CSNQ	Commission scolaire du Nouveau-Québec
CSSSPNQL	Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador
CSTU	Centre de santé Tulattavik de l'Ungava
CVR	Commission de vérité et réconciliation du Canada
DGNQ	Direction générale du Nouveau-Québec
DPJ	Direction de la protection de la jeunesse
FIFO	<i>Fly-in Fly-out</i>
GRC	Gendarmerie royale du Canada
INRS	Institut national de la recherche scientifique
KI	Kativik Ilisarniliriniq
LPJ	Loi sur la protection de la jeunesse
MNQ	Module du Nord québécois
RRSSSN	Régie régionale de santé et des services sociaux du Nunavik

INTRODUCTION

Le marché du travail au Nunavik est largement structuré autour de la présence de travailleur·euses provenant du Sud du Québec. Alors que les Inuit constituent près de 90 % de la population du Nunavik, les *Qallunaat*¹ occupent la moitié des emplois réguliers à temps plein notamment dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. Cette proportion augmente avec la spécialisation des postes (ARK 2011 ; Lévesque et Duhaime 2021). Cette présence importante de travailleur·euses *qallunaat*, bien souvent temporaire, comporte des défis pour l'organisation du marché du travail ainsi que pour les relations entre Inuit et *Qallunaat*. Les défis, notamment identifiés par les organisations du Nunavik, comprennent des taux élevés de roulement de personnel, une faible proportion des Inuit dans les emplois, des services culturellement et linguistiquement peu adaptés ainsi que des manifestations de discrimination et de racisme envers les Inuit (KI 2016 ; RRSSSN 2021).

La présence persistante de ces travailleur·euses temporaires fait partie intégrante de l'héritage du colonialisme dans l'Inuit Nunangat². Historiquement, l'administration des services du Nunavik a été contrôlée au Sud par les gouvernements provincial et fédéral et la prestation a été surtout assurée au Nord par des travailleur·euses *qallunaat*. Même si l'éducation, la santé et les services sociaux sont perçus comme étant des secteurs construits autour de la bienveillance, ils ont participé aux stratégies gouvernementales de sédentarisation, d'assimilation et d'intégration des Inuit dans la « société moderne » canadienne (CVR 2015 ; Berger 2017).

Alors que le paysage de l'emploi au Nunavik reste peu changé, la compréhension de l'expérience des travailleur·euses *qallunaat* demeure limitée. Malgré la publication croissante de récits sur l'expérience d'emploi dans des communautés autochtones éloignées (ex. Mueller 2006 ; Balfe 2013 ; Désy 2015 ; Talbot et Roy 2015 ; Tremblay 2016 ; Beauvais 2017), peu de recherches explorent le rapport de ces travailleur·euses à leur expérience en s'intéressant aux dynamiques de pouvoir coloniales. Les travaux de Sarah Fraser explorent toutefois les dynamiques relationnelles inégales entre collègues Inuit et *qallunaat* et entre professionnel·les *qallunaat* et usager·ères Inuit

¹ Le terme *qallunaat* désigne les non-Inuit, les Blanc·hes ou les personnes provenant du Sud en Inuktitut (au singulier, il s'agit de *qallunaaq*).

² Le terme Inuit Nunangat réfère au territoire des Inuit au Canada. Il comprend 4 régions : Nunatsiavut, Nunavik, Nunavut et Inuvialuit.

en mettant en lumière les défis de la non-reconnaissance des compétences et des savoirs Inuit (Fraser et al. 2015 ; Fraser et al. 2021a ; Fraser et al. 2021b ; Plourde-Léveillé et Fraser 2021 ; Fraser et al. 2022). D'autres études abordent aussi le rôle (néo)colonial des travailleur·euses *qallunaat* dans les secteurs du *care* marqués par un héritage colonial (Rasmussen 2002 ; Johnston 2009 ; Johnston et Tester 2014 ; 2015). Cependant, peu de recherches explorent la manière dont ces travailleur·euses envisagent leur position de pouvoir et perçoivent leurs propres impacts au Nunavik.

Ancrée dans les théories sur le colonialisme, des relations entre Autochtones et Allochtones et des études sur la blanchité, cette recherche explore le vécu des travailleur·euses du *care* au Nunavik pour éclairer les structures et les mécanismes qui perpétuent les rapports de domination. Si les questions de racisme ont souvent été étudiées du point de vue des groupes opprimés, peu d'attention a été accordée aux structures qui assurent la domination des personnes blanches ainsi qu'au vécu des dominant·es (Andersen 1970 ; Moreton-Robinson 2000 ; 2004 ; 2016 ; Cervulle 2012 ; Smith 2012). À partir de 21 entretiens semi-dirigés réalisés auprès de *Qallunaat* ayant travaillé en éducation, en santé et dans les services sociaux au Nunavik, ce mémoire cherche ainsi à comprendre comment ces travailleur·euses vivent leur expérience à travers leurs relations aux secteurs du *care* au Nunavik et aux Inuit.

Il est important de souligner que ce projet est une étude des *Qallunaat* et non des Inuit, donc l'objectif est d'avoir accès aux discours et aux représentations que les *Qallunaat* ont des Inuit et non à la réalité même de ces représentations. Pour Robert Paine (1977), l'amélioration des relations entre les Inuit et les Blanc·hes passent notamment par une meilleure compréhension du comportement des personnes blanches dans l'Arctique, ce qui explique l'axe principal de ce projet. En se concentrant sur l'expérience des travailleur·euses *qallunaat*, ce projet offre un nouvel éclairage sur les relations entre Inuit et *Qallunaat* dans les institutions du *care* au Nunavik, tout en enrichissant la compréhension des enjeux du marché du travail. Il permet également de mieux saisir le vécu du privilège et de la suprématie blanche au Nunavik ainsi que le rapport des travailleur·euses *qallunaat* à cette expérience professionnelle.

Le premier chapitre de ce mémoire contextualise l'organisation des milieux de soins et de services au Nunavik afin de comprendre comment ceux-ci sont historiquement organisés autour de la présence de travailleur·euses *qallunaat*. Cette mise en contexte permet également de mettre en

lumière l'héritage colonial de ces secteurs et son impact sur leur fonctionnement actuel. Malgré ces éléments, l'expérience des travailleur·euses *qallunaat* a été peu examinée en rendant compte des dynamiques de pouvoir entre Inuit et *Qallunaat* au Nunavik. Ce chapitre se termine en exposant la problématique, en soulignant les défis actuels liés à la forte présence de travailleur·euses *qallunaat* dans les institutions du Nunavik, ainsi que les objectifs de cette recherche.

Le second chapitre présente le cadre théorique utilisé pour interpréter les expériences des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik. Les théories sur le colonialisme, les relations entre Autochtones et Allochtones et les études sur la blancheur sont détaillées. Les théories sur le colonialisme proposent diverses perspectives pour conceptualiser le système (néo)colonial dans l'Inuit Nunangat et comprendre le contexte des interactions entre Inuit et *Qallunaat*. Les théories sur les relations entre Autochtones et Allochtones mettent en lumière les défis des interactions inégales, basées sur des hiérarchies raciales et des représentations romantisées de l'Autre et de l'Ailleurs. Les théories sur la blancheur proposent des outils pour comprendre les privilèges des personnes blanches ainsi que le système qui les construit comme étant supérieures. L'articulation de ces trois théories forme le cadre théorique et permet de mieux comprendre comment le colonialisme et la blancheur se construisent conjointement et impactent les relations entre Inuit et *Qallunaat* au Nunavik.

Le troisième chapitre décrit la méthodologie du projet. Celui-ci débute en abordant ma positionnalité en tant que personne blanche ainsi que son impact sur le choix du sujet et les échanges avec les participant·es. Les détails de la sélection et du processus de recrutement de la population du projet sont ensuite précisés. Cette population est composée de travailleur·euses *qallunaat* ayant travaillé en éducation, en santé et dans les services sociaux, et ayant terminé leur séjour au Nunavik. Le chapitre présente également un portrait des participant·es recrutés et détaille le déroulement des entretiens semi-dirigés. La méthode d'analyse des données est ensuite présentée. Enfin, quelques limites liées à la méthodologie sont identifiées pour conclure le chapitre.

Les chapitres 4, 5 et 6 présentent les résultats du projet discutés à la lumière des théories exposées au deuxième chapitre. Le quatrième chapitre examine le vécu des *Qallunaat* en tant que travailleur·euses temporaires au Nunavik. Il discute des défis et des bénéfices rencontrés dans leur expérience d'emploi, dans les dynamiques de pouvoir avec les Inuit et dans la vie au sein de communautés éloignées. Le chapitre explore également leur parcours professionnel, soit leurs

motivations à se rendre au Nunavik et les raisons de leur retour au Sud. La construction des expériences de travail comme « temporaires » et le rapport mythique au Nord servent d'outils pour comprendre le vécu des travailleur·euses *qallunaat* tout au long de leur parcours. Ce chapitre examine en particulier la manière dont les participant·es construisent leur attachement au lieu et à leur travail au Nunavik.

Le cinquième chapitre porte sur l'expérience relationnelle des travailleur·euses *qallunaat* avec les Inuit. Il présente leurs trajectoires en termes d'attentes, de situations qui ébranlent leurs perceptions initiales et de stratégies mises en place pour faire face aux situations inconfortables. Les points de rupture dans les trajectoires des travailleur·euses se regroupent en six situations dans lesquelles ils et elles sont parfois exposé·es à des réalités déstabilisantes ou se retrouvent au cœur de critiques. Face à ces situations, les participant·es réagissent différemment en se remettant en question ou en renforçant certains de leurs préjugés. Deux raisons principales à cette diversité de réactions à l'inconfort sont exposées à la fin du chapitre. En résumé, ce chapitre explore la compréhension des travailleur·euses de leur position sociale ainsi que les stratégies et les mécanismes qu'ils et elles adoptent dans leurs interactions avec les Inuit.

Le sixième et dernier chapitre examine comment les travailleur·euses *qallunaat* perçoivent leur présence au Nunavik en termes de contributions et d'impacts négatifs. Les participant·es expriment leur point de vue sur l'apport des travailleur·euses *qallunaat* en se situant par rapport à une transition vers une prise en charge et une prestation des services par les Inuit. Ils et elles expriment que cette présence de *Qallunaat* est essentielle, mais pour des périodes et des raisons différentes. Le chapitre explique également comment les participant·es internalisent cette conception de la présence essentielle des travailleur·euses *qallunaat* à travers deux mécanismes. Malgré cette internalisation, quatre critiques sont formulées par les participant·es quant aux impacts négatifs de cette forte présence. Ce chapitre se concentre surtout sur la manière dont les *Qallunaat* perçoivent leur rôle pour les Inuit et sur leur inconfort face aux effets négatifs de cette présence massive dans les institutions du Nunavik.

CHAPITRE 1 : CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Ce chapitre vise à contextualiser les milieux du *care* (éducation, santé et services sociaux) au Nunavik, afin de jeter les bases de cette recherche. Celui-ci débute par une mise en contexte (1.1) de l'organisation de ces services, révélant comment ils ont été développés par et pour les *Qallunaat* qui restent encore aujourd'hui majoritairement responsables de leur prestation. Cette section met aussi en lumière le rôle (néo)colonial de ces secteurs. Une revue de la littérature (1.2) portant sur les travailleur·euses *qallunaat* dans les milieux de la santé, des services sociaux et de l'éducation est ensuite présentée. Cette revue est divisée en deux thématiques, soit l'expérience professionnelle des *Qallunaat* ainsi que les relations entre Inuit et *Qallunaat* au sein de ces services. Le chapitre conclut en exposant les objectifs et la pertinence du projet (1.3). Celui-ci explorera comment ces travailleur·euses ont vécu leur expérience au Nunavik, à travers leur rapport aux milieux du *care* et aux Inuit.

1.1 Organisation des services et des soins au Nunavik

Les services offerts au Nunavik sont intimement liés aux institutions des *Qallunaat*. Ces structures de services et de ressources humaines ont joué un rôle significatif dans la colonisation de l'Inuit Nunangat en établissant des institutions et en déployant des agent·es pour contrôler les populations (1.1.1). Aujourd'hui, même si les services sont principalement fournis dans le Nord par des travailleur·euses *qallunaat*, leur administration reste centralisée dans le Sud par les gouvernements fédéral et provincial. L'organisation de ces services continue ainsi d'être largement structurée autour de la présence de travailleur·euses *qallunaat* provenant du Sud du Québec (1.1.2).

1.1.1 Historique

Les Inuit ont toujours assuré de manière autonome l'ensemble des composantes de leur vie, telles que leurs propres structures sociales, leurs soins de santé et l'éducation de leurs enfants. Ce n'est qu'à partir de la deuxième moitié du XX^e siècle que les gouvernements canadiens et québécois ont commencé à intervenir de façon plus systématique dans la vie des Inuit avec l'instauration de programmes de l'État providence (ex. allocations familiales), mais aussi à travers la mise en place de services en éducation et en santé (Tester et Kulchyski 1994). Avec la Seconde Guerre mondiale, une toute nouvelle administration coloniale nordique est mise en place dans l'Inuit Nunangat, entraînant de nouveaux contacts entre les Inuit et les représentant·es *qallunaat* de l'État (Paine

1977). La présence de l'État, d'abord limitée à quelques agents administratifs qui complétaient le trio commerçant-missionnaire-police, s'est élargie avec l'instauration d'une multitude de services gouvernementaux dédiés à l'assistance sociale (Brody 1975 ; Abele 1987).

Le gouvernement québécois, ayant acquis la juridiction du territoire actuel du Nunavik en 1912, y établit sa présence à partir de 1964. L'arrivée de ses représentant·es ainsi que l'instauration de ses services sont caractérisées par un désir accru de contrôler le territoire et d'exploiter ses ressources. Ce changement d'attitude est symbolisé à travers le slogan « Maître chez nous » du mouvement nationaliste québécois des années 1960-1970 (Nungak 2019). C'est d'ailleurs ce qui a mené au projet de développement hydroélectrique de la Baie-James annoncé en 1971. Face à ce projet, la mobilisation des Eeyou et des Inuit a forcé les gouvernements à négocier la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (CBJNQ), signée en 1975. Ayant permis d'obtenir une voix dans les discussions constitutionnelles sur les revendications territoriales, la CBJNQ a également suscité plusieurs critiques (Vick-Westgate 2002 ; Nungak 2019). En échange de la cession de leurs droits territoriaux, les Inuit ont eu accès à des services de santé, d'éducation, de gouvernance municipale et de justice, des services auxquels tous les Québécois·es avaient droit sans avoir eu à céder de titres territoriaux (Nungak 2019). La CBJNQ a ainsi mis en place un tout nouveau paysage pour l'organisation des services dans la région, ce qui sera mis en évidence dans les prochaines sections.

1.1.1.1 Services éducatifs

Au cours de la première moitié du XX^e siècle, la scolarisation des Nunavimmiut³ ne figurait pas parmi les priorités coloniales des gouvernements canadien et québécois. Par conséquent, les écoles formelles étaient plutôt rares, sporadiques et mises en place par des missionnaires dans le but de christianiser et de « civiliser » les Inuit (Vick-Westgate 2002). Lorsque l'État canadien commence à se tourner vers le Nord pour des opportunités économiques et politiques, il entreprend un programme d'expansion des infrastructures scolaires et de santé dans le cadre de sa politique de sédentarisation (Laugrand et Oosten 2009). Le régime des pensionnats autochtones, lancée dans le Nord en 1955, a ainsi remplacé les écoles tenues par les missionnaires. Les pensionnats étaient pensés comme le moyen le plus efficace de « moderniser » les Inuit en les faisant entrer dans l'économie canadienne (McGregor 2010 ; CVR 2015). Par ailleurs, la mise en place de ce système de pensionnats au Nord se réalise alors même que le gouvernement fédéral s'engage à fermer ceux

³ Le terme Nunavimmiut désigne les Inuit du Nunavik.

du Sud, indiquant que les autorités étaient conscientes des problèmes associés à ces établissements qui faisaient l'objet de critiques depuis un certain temps. Même s'il existe certaines différences entre les pensionnats du Sud et du Nord, notamment en termes de distances parcourues par les jeunes, de la taille des foyers et de la rapidité de leur mise en place, leurs mauvaises conditions sociosanitaires, la séparation des enfants de leurs familles et les abus qui ont été commis ont été mis en lumière dans tous les cas (CVR 2015). Comme indiqué dans le rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR 2015), le gouvernement canadien a utilisé trois stratégies pour faciliter l'intégration des Inuit dans la société moderne : les soins de santé, l'éducation, et la promotion d'une « économie saine ». Ainsi, l'expansion de l'éducation dans les années 1960-1970 faisait partie d'un processus de colonisation plus large qui incluait des interactions quotidiennes avec des représentant·es de l'État et des institutions *qallunaat* (McGregor 2010 ; McLean 2017b).

Entre 1949 et 1975, l'ouverture d'établissements scolaires sur le territoire du Nunavik s'est intensifiée notamment avec les pensionnats. Avant la signature de la CBJNQ, il y avait un dédoublement des services offerts dans les communautés, puisqu'elles avaient toutes une école fédérale et une école provinciale. Dans le cadre de ses efforts pour affirmer sa souveraineté sur le territoire, le gouvernement québécois a développé et financé son propre système d'externat pour les Inuit à partir de 1963 (CVR 2015). Afin de se distinguer des écoles fédérales, la Direction générale du Nouveau-Québec (DGNQ), créée par le gouvernement du Québec pour instaurer des services provinciaux dans la région, ainsi que la Commission scolaire du Nouveau-Québec (CSNQ) dès 1971, ont ajouté la maternelle et ont lancé un programme expérimental en Inuktitut dans les premiers niveaux du primaire des écoles provinciales (Lévesque et al. 2016). La signature de la CBJNQ a mis fin au double système éducatif en transférant complètement les responsabilités de l'éducation primaire, secondaire et aux adultes en 1978 à la nouvelle Commission scolaire Kativik (CVR 2015 ; Nungak 2019). Or, puisque les communautés de Puvirnituq et d'Ivujivik n'avaient pas signé la CBJNQ et refusaient de reconnaître certaines institutions qui en découlaient, elles ont géré leur propre éducation localement avec un comité de gestion des écoles, nommé IPUIT. Les écoles de ces deux communautés ont aujourd'hui été intégrées dans la commission scolaire Kativik Ilisarniliriniq (KI), mais elles conservent une certaine autonomie dans la gestion de leurs projets (Pellerin et al. 2016).

1.1.1.2 Soins de santé et services sociaux

Les services de santé au Nunavik sont, eux aussi, étroitement liés aux institutions des *Qallunaat*, d'abord dans les années 1920 à travers des patrouilles de santé qui transféraient les patients au Sud, puis par l'implantation de dispensaires dans les communautés. À partir de 1922, une patrouille médicale et de ravitaillement, la *Eastern Arctic Patrol*, a été organisée pour desservir annuellement le territoire dans les principaux postes de traite de l'Inuit Nunangat (Morantz 2010). Cette patrouille était menée par un fonctionnaire et transportait des médecins, des scientifiques, des fonctionnaires de justice et des représentant·es de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Un·e travailleur·euse social·e s'est aussi joint·e à cette équipe à partir de 1957 (Morantz 2010 ; Lévesque 2022). Cette patrouille était notamment chargée de mener les campagnes de dépistage de la tuberculose, lors desquelles les patient·es présentant un résultat positif étaient transféré·es vers les hôpitaux francophones du Sud⁴ (Lévesque 2022). Afin de faciliter l'administration de l'aide médicale et sociale ainsi que l'enregistrement des Inuit à des fins de recensement, un système d'identification par numéro (les « *e-numbers* ») a été mis en place pour tous les Inuit dans les années 1940. Chaque Inuk devait porter un disque avec un numéro dans ses interactions avec l'État, soit pour l'accès aux services médicaux, à l'éducation, au logement, aux allocations familiales et à la gestion de la chasse. Ces numéros d'identification représentaient une politique de contrôle déshumanisante qui remplaçait les noms des Inuit par des numéros (Morantz 2016).

L'assistance médicale était sporadique et irrégulière au Nunavik jusqu'aux années 1950, lorsque le gouvernement fédéral a débuté la construction de dispensaires pour avoir accès de manière permanente aux territoires nordiques et aux populations qui y résident (Gauthier 1985 ; Lévesque 2022). Les gouvernements se concentraient toutefois principalement sur la prestation de services médicaux d'urgence au Nunavik jusqu'aux années 1970 (CSSSPNQL 1998). Les services sociaux dispensés à partir de ces années ont ensuite pris une place plus importante dans l'imposition des mesures coloniales et dans le contrôle des populations. Ils ont notamment participé à la marginalisation des modèles de prendre soin traditionnels en déstabilisant les réseaux d'entraide familiaux et communautaires (Mastronardi 1991). Ces pratiques coloniales se sont également

⁴ Les évacuations au Sud, dont celles pour les traitements de la tuberculose, les soins spécialisés ou les soins de longues durées, ont été critiquées à de nombreuses reprises pour leurs impacts négatifs sur les liens communautaires, familiaux, territoriaux, culturels et linguistiques des Inuit ainsi que la sécurité culturelle des traitements (Morantz 2010 ; Stevenson 2012).

manifestées avec l'enlèvement des enfants autochtones et leur placement systématique dans des familles non-autochtones, comme en témoignent les événements des années 1960 et des années 2000⁵ (Baskin et Sinclair 2015).

Comme pour les services éducatifs, un double système de santé a été mis en place au Nunavik. Dans les années 1960, le gouvernement fédéral a transféré la responsabilité des soins de la côte de la Baie d'Ungava à la Direction générale du Nouveau-Québec (DGNQ) (RRSSSN 2021). Deux réseaux de la santé étaient donc parallèlement présents (voir Figure 1.1) : le réseau provincial couvrait la côte de la Baie d'Ungava à partir des années 1960, avec des corridors de services vers Québec et Montréal, tandis que la côte de la Baie d'Hudson dépendait principalement du gouvernement fédéral, avec des corridors de service vers Moose Factory en Ontario (RRSSSN 2021). Avec la signature de la CBJNQ, les systèmes des deux côtes se retrouvent sous la responsabilité centrale du Conseil Kativik de santé et de services sociaux (CKSSS). Son mandat a ensuite été transféré à la Régie régionale de la santé et des services sociaux (RRSSSN) à partir de 1996, qui continue à ce jour de superviser la prestation des soins et l'organisation des services dans toutes les communautés du Nunavik (Lévesque 2022).

Les services de santé au Nunavik ont évolué d'une prise en charge médicale d'urgence occasionnelle à la mise en place de lieux permanents de soins de première ligne en collaboration avec des universités du Sud du Québec. En raison de la dissidence de Puvirnituk et d'Ivujivik à la CBJNQ, le Centre hospitalier de l'Université Laval (CHUL), par le biais de son Projet Nord, administrait directement leurs dispensaires, en même temps de soutenir l'hôpital de Kuujuaq et d'organiser les visites des spécialistes dans la région (Lévesque 2022). Les responsabilités de soins du Projet Nord ont ensuite été transférées dans les années 1980 au Module du Nord québécois (MNQ) placé sous la supervision de l'Université McGill.

⁵ Dans les événements des années 1960, souvent appelés *Sixties scoop*, de nombreux enfants autochtones ont été retirés de leurs familles et de leurs communautés pour être placés dans des familles blanches, une pratique qui s'est prolongée dans les années 2000 avec le *Millennial scoop*. Dans les années 1960, le nombre d'enfants autochtones dans le système de protection de l'enfance est passé de moins de 1 % à plus de 30 % (Baskin et Sinclair 2015).

Figure 1.1 : Carte du Nunavik selon les deux côtes de services de la RRSSSN



Source : (RRSSSN s.d.d)

1.1.2 Portrait actuel

Dans les années 1970, une nouvelle organisation de gouvernance régionale a été mise en place au Nunavik avec l'émergence des institutions issues de la CBJNQ. Cette gouvernance est encore assurée par trois organismes qui fonctionnent de manière autonome et ne sont pas coordonnés par de structure supérieure (Quintal-Marineau et Risi 2024). L'Administration régionale Kativik (ARK), qui agit à titre de supra-municipalité, est l'organisation responsable des affaires municipales ainsi que de la plupart des dossiers au Nunavik. La Commission scolaire Kativik Iisarnilirniq (KI) prend en charge les services éducatifs de la région. La Régie régionale de la santé

et des services sociaux (RRSSSN) est responsable de l'administration régionale de la santé et des services sociaux, dont les deux centres de santé : le Centre de santé Innuitsivik (CSI) pour la côte de l'Hudson et le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava (CSTU) pour la côte de l'Ungava.

KI administre actuellement 18 écoles primaires et secondaires ainsi que cinq centres d'éducation des adultes dans les 14 villages du Nunavik. Son curriculum scolaire provient de la Commission scolaire du Nouveau-Québec (CSNQ) et l'Inuktitut est la langue officielle d'enseignement jusqu'en 3e année du primaire (Lévesque et al. 2016). Quant à elle, la RRSSSN est responsable des deux centres de santé de la région, qui offrent des services par des centres locaux de services communautaires (CLSC), un centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ), un centre hospitalier (CH) et un centre de réadaptation pour jeunes en difficulté d'ajustement (CRJDA). Plusieurs services communautaires sont également offerts par divers organismes (RRSSSN s.d. a). Les deux centres se sont aussi dotés d'une Direction de la protection de la jeunesse (DPJ) qui applique la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ) (Lévesque 2022). À l'exception de Puvirnituk et de Kuujuaq qui disposent d'un hôpital, des CLSC, communément appelés dispensaires, offrent des soins de première ligne dans toutes les communautés. Une équipe multidisciplinaire, incluant du personnel infirmier formé dans un « rôle élargi », assure ces soins. Des services mobiles, tels que des consultations médicales avec des médecins et des spécialistes, sont aussi offerts dans les dispensaires (RRSSSN 2021). Les types de services offerts varient en fonction de la taille des communautés, et pour plusieurs soins et services plus spécialisés, les patient·es sont envoyé·es vers les centres hospitaliers régionaux ou vers Montréal (RRSSSN 2021 ; CSI s.d.).

Ces institutions du Nunavik, initialement élaborées par les *Qallunaat*, continuent encore aujourd'hui d'être calquées sur des modèles du Sud et de fonctionner à partir d'une main-d'œuvre provenant du Sud. Malgré les efforts des institutions du Nunavik d'augmenter l'embauche de travailleur·euses Inuit dans divers secteurs, les travailleur·euses *qallunaat* occupent toujours une proportion importante des emplois. Alors que les Inuit constituent plus de 90 % de la population du Nunavik, ceux-ci n'occupent qu'environ 50 % des emplois réguliers à temps plein et sont principalement confinés dans les postes non légalement qualifiés (ARK 2011). À titre d'exemple, même si KI s'était fixé comme objectif que 95 % de ses postes soient occupés par des Inuit, en 2015-2016, seulement 51 % de son personnel et 37 % de son corps enseignant étaient Inuit (KI 2016). Ainsi, la majorité des emplois, notamment dans les services gouvernementaux, l'éducation et la santé, sont occupés par des *Qallunaat* qui se trouvent principalement dans des postes à temps

plein, spécialisés et bien rémunérés (ARK 2011 ; Duhaime et al. 2021 ; Lévesque et Duhaime 2021). Cette proportion de *Qallunaat* dans les emplois du Nunavik semble également en hausse depuis le début des années 2000, notamment avec l'augmentation des emplois exigeant un diplôme postsecondaire ou un certificat de compétences (ARK 2011).

Malgré le désir de présenter quelques chiffres, la présence des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik demeure toutefois difficilement mesurable en raison de trois enjeux principaux. Le premier défi est celui de la mobilité des travailleur·euses. Une grande proportion des travailleur·euses au sein des institutions sont temporaires, c'est-à-dire qu'ils et elles ne sont au Nunavik que pour de courtes durées et leurs séjours au Nord sont espacés par des séjours au Sud (Lévesque et Duhaime 2021). Le deuxième défi concerne la délocalisation au Sud de certains emplois en télétravail avec de rares visites au Nord, un phénomène qui s'est amplifié avec la COVID-19. Par conséquent, il est difficile d'estimer le nombre de travailleur·euses temporaires au Nunavik, car les données des enquêtes sur l'emploi proviennent des recensements canadiens. Les répondant·es sont alors interrogé·es pour leur adresse principale qui n'est généralement pas située au Nunavik. Ainsi, les recensements sous-estiment le nombre de travailleur·euses *qallunaat*, en particulier ceux et celles employé·es pour de courtes périodes (Lévesque et Duhaime 2021). Le troisième défi est l'absence de collecte systématique et coordonnée des données sur la proportion de travailleur·euses *qallunaat* dans les institutions du Nunavik. Les rapports annuels de KI, de l'ARK ou de la RRSSSN permettent d'obtenir les taux de roulement du personnel et parfois la proportion d'Inuit dans certains emplois. Toutefois, aucune de ces institutions n'a la même façon de représenter la présence des travailleur·euses *qallunaat*. Même s'il est difficile d'évaluer de manière quantitative l'étendue réelle de cette présence et que celle-ci est sous-estimée dans les données disponibles, elle n'est pas invisible pour les Nunavimmiut, qui côtoient quotidiennement une population de travailleur·euses *qallunaat* dont la plupart sont présent·es de manière temporaire.

Bien que peu documentée, cette présence de travailleur·euses *qallunaat* présente plusieurs défis notamment pour l'organisation du marché du travail et pour les relations entre Inuit et *Qallunaat*. De nombreuses organisations du Nunavik soulignent la faible représentation des Inuit dans les emplois et les taux élevés de roulement du personnel comme des problèmes majeurs du marché du travail (ARK 2011). Depuis 2020, la RRSSSN a enregistré des taux de roulement qui se situent entre 15 et 20 %. Ces statistiques sont encore plus élevées dans les Centres de santé, atteignant des taux de roulement de près de 35 % en 2021-2022 (RRSSSN 2022). À KI, le taux de roulement des

enseignant·es titulaires d'un poste permanent à temps plein était estimé à 47 % pour la période de 2013 à 2018 (Vieira 2019). Ce mouvement de personnel a ainsi des répercussions sur la transmission des informations, la charge de travail des travailleur·euses et le nombre de postes vacants, entraînant constamment des recommencements dans les soins et les relations (Guinard et Daigneault-Clermont 2012). Par ailleurs, la forte présence de travailleur·euses *qallunaat* affecte la pertinence et la sécurité culturelle des services et des soins (RRSSSN 2021). Déjà dans les années 1970, le manque de préparation et la faible connaissance des réalités Inuit parmi les travailleur·euses *qallunaat* étaient soulignés (Vick-Westgate 2002). Ces problèmes persistent et se retrouvent encore dans les plans stratégiques des organisations. Les expériences de racisme et de discrimination vécues par les Inuit font également l'objet de dénonciation. Les comportements des travailleur·euses *qallunaat* et les impacts négatifs de leur présence temporaire sont régulièrement critiqués par des Inuit, notamment dans les médias (ex. George 2009 ; Kalingo 2009 ; Inutiq 2019).

1.2 Travailler au Nunavik

Malgré les défis que posent les travailleur·euses *qallunaat* pour l'organisation du marché du travail au Nunavik et pour les relations avec les Inuit, peu d'études critiques ont été réalisées sur cette présence dans les institutions de *care* de l'Inuit Nunangat. Les recherches sur cette population de travailleur·euses se concentrent principalement sur les secteurs des mines, de la construction ou du pétrole, en analysant surtout leurs impacts sur les communautés ou les particularités de ces secteurs, comme le travail saisonnier ou le modèle de *Fly-in Fly-out* (FIFO). Les réalités et les trajectoires professionnelles des *Qallunaat* dans les domaines de la santé, des services sociaux et de l'éducation au Nunavik ont été peu étudiées. Même si certaines études traitent du rapport colonial de ces secteurs, peu examinent l'expérience des travailleur·euses dans ce contexte (1.2.1) et les relations entre Inuit et *Qallunaat* dans les services (1.2.2).

1.2.1 Expérience professionnelle des *Qallunaat*

La littérature scientifique aborde principalement trois thèmes relatifs à l'expérience professionnelle des *Qallunaat* dans l'Inuit Nunangat : 1) la nature et les défis de leur travail en contexte nordique, 2) leurs trajectoires personnelles et professionnelles, et 3) leur rôle en tant que travailleur·euses.

Les écrits sur l'expérience des travailleur·euses *qallunaat* de la santé, des services sociaux et de l'éducation au Nunavik se concentrent principalement sur les défis vécus. Parmi les défis rencontrés, il y a : un fort taux de roulement du personnel, une charge importante de travail, un

manque de préparation ou de formation aux réalités Inuit, un manque de ressources, un manque de soutien organisationnel, un isolement, une difficulté à s'intégrer dans la communauté et une adaptation nécessaire aux conditions climatiques (Morin 2004 ; Mueller 2006 ; Balfe 2013 ; Fournier 2017 ; Réhaume-Provost 2018). De plus en plus de récits autobiographiques de professionnel·les de la santé ou de l'éducation présentent un portrait de leur pratique et de leur expérience au Nord (ex. Mueller 2006 ; Balfe 2013 ; Désy 2015 ; Talbot et Roy 2015 ; Tremblay 2016 ; Beauvais 2017). La pratique spécifique en région éloignée, comme dans le cas des infirmières dans les dispensaires, a également été le sujet des travaux de Lazure (2002) et de Fournier (2017). Ces études sont toutefois limitées dans leur portée, puisque les expériences sont souvent descriptives et ne permettent pas de comprendre les relations de pouvoir qui sont présentes dans les interactions entre Inuit et *Qallunaat* et entre professionnel·les et usager·ères.

L'expérience professionnelle des *Qallunaat* est quelques fois décrite en termes de trajectoire. Des mémoires de maîtrise se sont intéressés aux motivations et aux facteurs ayant conduit des Allochtones à travailler dans des communautés autochtones (Mueller 2006 ; Lemay 2011 ; Balfe 2013 ; Réhaume-Provost 2018). Ces recherches explorent les motivations des travailleur·euses en les associant aux profils des trois « M » (*misfits, mercenaries/moneymakers* et *missionaries*), un modèle souvent utilisé dans le domaine de l'aide internationale (Silverman 2005). De leur côté, Fournier et Goiseau (2021) ont proposé une classification des départs des infirmières de leur emploi au Nunavik, en identifiant des départs de nature géographique, cognitive et fonctionnelle. Cette classification souligne les défis auxquels les travailleur·euses de la santé sont confrontés et les stratégies qu'ils et elles adoptent pour y faire face.

L'examen des trajectoires des travailleur·euses *qallunaat* relève leurs réflexions et leurs adaptations tout au long de leur expérience. Mueller (2006) et Balfe (2013) exposent la manière dont des enseignant·es en viennent à questionner leur attitude et leurs valeurs en prenant conscience des privilèges qu'ils et elles ont en tant que *Qallunaat*. Ces prises de conscience conduisent certain·es travailleur·euses à remettre en question leur préparation et leur formation initiales (Fuzessy 2003 ; Mueller 2006 ; Berger et Ross Epp 2007), la flexibilité limitée dont ils et elles disposent dans les services pour s'adapter (Fournier et Goiseau 2021 ; Fraser et al. 2021b), ou la conception initiale de leur rôle (Johnston 2009). Ces réflexions peuvent également conduire à des ajustements dans leurs interactions comme des modifications dans la façon de communiquer avec leurs élèves (Sauvageau 2017 ; Fraser et al. 2019).

Les recherches sur le rôle des travailleur·euses *qallunaat* se concentrent souvent sur les impacts, positifs ou négatifs, qu'ils et elles exercent sur leurs usager·ères ou les communautés. Fuzessy (2003), Mueller (2006), et Garakani (2016), par exemple, ont exploré comment les enseignant·es *qallunaat* influencent la réussite scolaire de leurs élèves. D'autres études mettent plutôt l'accent sur le rôle (néo)colonial des travailleur·euses *qallunaat*, en raison de leur position d'expert·es, de la promotion d'idéologies du Sud dans leur travail et de leur désir d'éduquer ou de contrôler les Inuit (Rasmussen 2002 ; Johnston 2009 ; Johnston et Tester 2014 ; 2015). Le mémoire de Patricia Johnston (2009) se penche sur la conception que les travailleur·euses sociaux *qallunaat* ont de leur propre rôle, révélant souvent un décalage entre la manière dont ils et elles sont perçus et se perçoivent eux-mêmes. À ce sujet, Lemay (2011) note que les travailleur·euses sociaux autochtones définissent leur rôle en relation avec le contexte sociohistorique, les attentes et les contraintes institutionnelles ainsi que les idéologies dominantes. Même si ceux-ci critiquent le rôle de leur profession ou celui de certain·es collègues, ils et elles présentent leurs contributions de manière positive en se positionnant comme étant de bon·nes travailleur·euses en opposition aux autres (Lemay 2011 ; Johnston et Tester 2015). Les représentations professionnelles de leur rôle se trouvent souvent près de celles du guide, du support ou de l'allié·e (Morin 2004 ; Lemay 2011). Ainsi, peu reconnaissent leur implication dans les structures de domination actuelles ou la tension entre la quête d'un statut supérieur et le désir de promouvoir l'autonomie des communautés vis-à-vis des services (Johnston 2009 ; Johnston et Tester 2014 ; 2015).

1.2.2 Relations entre Inuit et *Qallunaat* dans les services

Les relations entre Inuit et *Qallunaat* dans les institutions du *care* sont examinées sous deux angles, soit entre travailleur·euses *qallunaat* et usager·ères Inuit ou entre collègues *qallunaat* et Inuit. Concernant les usager·ères, diverses études et rapports de la RRSSSN révèlent que les expériences des Inuit dans les soins et les services sont souvent teintées de discriminations, de tensions, de différences culturelles et linguistiques et de méfiance (Guinard et Daigneault-Clermont 2012 ; RRSSSN 2021). Cette méfiance envers les services est alimentée par des représentations sociales défavorables des services de santé (Fraser et Nadeau 2015), qui sont elles-mêmes façonnées par l'héritage des institutions coloniales (CVR 2015), les relations hiérarchiques avec les professionnel·les *qallunaat* (Paine 1977 ; Johnston et Tester 2014 ; 2015) ainsi que des événements encore récents tels que le décès de Joyce Echaquan. La résistance des Inuit aux services est également documentée, comme le montre Granzow (2021) qui analyse leur opposition aux

traitements de la tuberculose dans les sanatoriums et leurs critiques de ces établissements isolés. Certaines recherches se penchent également sur la manière dont les travailleur·euses *qallunaat* perçoivent et interprètent les résistances de leurs usager·ères ou élèves (Fraser et al. 2015 ; Garakani 2016 ; McLean 2017a ; Fraser et al. 2021b). Enfin, pour améliorer les interactions dans les services, de nombreuses initiatives visent à promouvoir la sécurisation culturelle, le renforcement des compétences culturelles des travailleur·euses *qallunaat* et l'établissement de relations de confiance (Moore et al. 2005 ; Guinard et Daigneault-Clermont 2012 ; Berger 2017 ; Fraser et al. 2021b).

Les relations entre collègues *qallunaat* et Inuit sont moins présentes dans la littérature. Néanmoins, Gagnon (2018) et Fraser et ses collègues (2022) discutent des dynamiques de collaboration entre les services et les travailleur·euses au Nunavik. Plusieurs défis à la collaboration sont identifiés notamment les taux de roulement, l'isolement géographique, les barrières de la langue, la charge de travail, le manque de services culturellement adaptés, le manque de continuité dans les services, le manque de financement pour l'intervention et le traitement, le manque de confidentialité dans les petites communautés, la mauvaise perception d'un service, le manque de définition claire des mandats et l'exclusion des savoirs Inuit. Les interactions entre collègues Inuit et *qallunaat* peuvent être source de tensions et de frustrations pour diverses raisons. Par exemple, Morin (2004) souligne qu'une source de frustration pour les Inuit est d'avoir l'impression d'être infantilisé·es par les *Qallunaat*, alors que les *Qallunaat* perçoivent un manque de professionnalisme de leur part.

Cependant, ces tensions interculturelles découlent souvent de la définition ou de la perception des rôles et des responsabilités de chacun·e. Les travailleur·euses communautaires Inuit occupent différents rôles qui sont rarement bien définis, dont celui de médiateur·rice culturel·le. Cette dynamique complique la possibilité de refuser certaines tâches et participe au maintien d'une dynamique inégale entre demandant·e (travailleur·euse *qallunaaq*) et exécutant·e (travailleur·euse Inuk) (Plourde-Léveillé et Fraser 2021). Les *Qallunaat* reposent également sur les Inuit pour connaître le contexte d'intervention, la réalité des familles ainsi que pour favoriser les relations de confiance avec leurs usager·ères (Hordyk et al. 2017 ; Plourde-Léveillé et Fraser 2021). Malgré le fait que les travailleur·euses communautaires Inuit soient perçu·es comme facilitant le travail des *Qallunaat* et contribuant à offrir des services culturellement adéquats, leur apport et leurs savoirs sont peu reconnus (Mastronardi 1991 ; Plourde-Léveillé et Fraser 2021). Le rôle de ces travailleur·euses est souvent relégué à des fonctions culturelles ou communautaires, considérées

comme en opposition aux rôles « cliniques ». Cette distinction contribue à exclure les Inuit des discussions cliniques, sous prétexte qu'ils et elles ne possèdent pas la formation nécessaire pour y participer. À ce sujet, Plourde-Léveillé et Fraser (2021) mettent en lumière la distribution raciale et culturelle du marché du travail, marquée par un manque de reconnaissance des qualifications des Inuit et par des disparités dans les avantages accordés aux Inuit et aux *Qallunaat* occupant des postes équivalents. Fraser et ses collègues (2021a) signalent que cette dichotomie et cette hiérarchie des savoirs (clinique et santé vs culture et communauté) est une forme de racisme épistémique présent dans le système de santé et services sociaux au Nunavik.

1.2.3 Rapports de pouvoir dans l'expérience et les relations des *Qallunaat*

L'analyse de l'expérience et des relations des travailleur·euses *qallunaat* à travers le prisme des rapports de pouvoir révèle trois réflexions fondamentales qui constituent la base de ce projet de recherche. Tout d'abord, la façon dont la culture ou le racisme/colonialisme influencent l'interprétation des défis et des tensions relationnelles est un sujet de débat dans la littérature sur les relations entre Autochtones et Allochtones. Plusieurs auteur·rices mettent de l'avant les différences culturelles pour expliquer les divergences de pratiques, de perspectives ou les tensions dans les interactions entre Inuit et *Qallunaat* (Eriks-Brophy et Crago 2003 ; Fuzessy 2003 ; Moore et al. 2005 ; Sauvageau 2017). Toutefois, en attribuant les conflits à des questions culturelles, la possibilité de remettre en question des représentations négatives et à modifier des pratiques est limitée (Fraser et al. 2021b). Les défis qui touchent les nations autochtones sont, par ailleurs, régulièrement attribués à des enjeux culturels, négligeant ainsi les dynamiques de pouvoir et occultant la portée du racisme (Moreton-Robinson 2004).

Dans les écrits portant sur les dynamiques racistes ou coloniales en contexte Inuit, la blancheur, soit le système de pouvoir profitant aux personnes blanches, n'est presque jamais étudié. Il est parfois mentionné que ce sont des personnes blanches qui se trouvent au cœur des relations inégales avec les Inuit (ex. Johnson 2019), mais les mécanismes sous-jacents de la domination blanche ne sont que rarement explorés. De plus, la blancheur est rarement étudiée dans le contexte de colonisation et de dépossession des Premiers Peuples. Des auteur·rices autochtones soulignent toutefois l'importance de considérer la suprématie blanche ou les logiques de la possession blanche dans l'analyse du colonialisme afin de comprendre comment ces deux structures se renforcent, tout en ayant des mécanismes propres à elles (voir Andersen 1970 ; Moreton-Robinson 2004 ; 2016 ;

Smith 2012). La compréhension des dynamiques de pouvoir propres aux systèmes (néo)colonial et de la blancheur permet de mettre en évidence les mécanismes qui construisent les personnes blanches comme ayant des pratiques universelles ou supérieures, ainsi que les stratégies qu'elles déploient pour maintenir cette position sociale.

La place de l'individu et des structures institutionnelles dans le maintien et la reproduction des dynamiques de pouvoir relationnelles pose un autre débat dans cette littérature. Le racisme est souvent pensé à travers des attitudes interpersonnelles néfastes ou des comportements malveillants. Ainsi, la création de relations respectueuses et plus égalitaires passerait par une déconstruction des comportements et une remise en question des préjugés individuels. Cependant, plusieurs études montrent que le pouvoir et le racisme sont des enjeux systémiques enracinés dans un héritage colonial (Fraser et al. 2015 ; 2021a ; Johnson 2019 ; Gebhard et al. 2022). Comprendre les dynamiques de pouvoir entre Inuit et *Qallunaat* avec une perspective systémique et historique permet ainsi de saisir la violence que celles-ci peuvent occasionner, et ce, même si les *Qallunaat* ont des intentions bienveillantes.

En résumé, il existe peu de recherches qui abordent les expériences professionnelles des travailleur·euses *qallunaat* et leurs interactions avec les Inuit sous un angle critique de la domination. Les études existantes tendent à négliger comment ces travailleur·euses interprètent leur propre position sociale de pouvoir ou perçoivent leurs impacts. Lorsque leur position de pouvoir est étudiée, l'accent est généralement mis sur le contexte (néo)colonial ou les effets de travailler dans des milieux marqués par un héritage colonial, tout en laissant de côté les mécanismes ou les groupes qui maintiennent cette domination. En explorant les défis entre Inuit et *Qallunaat* à travers les dynamiques de pouvoir, il est possible de les contextualiser dans un système qui désavantage les Inuit, tout en se distanciant des interprétations qui attribuent la perpétuation des rapports de pouvoir à des individus « mal intentionnés ». Reconnaître et comprendre ces mécanismes de pouvoir offre également des opportunités pour les démanteler.

1.3 Objectifs de la recherche

Depuis plusieurs années, le marché du travail au Nunavik est confronté à des défis importants quant à la rétention de son personnel, au recrutement de travailleur·euses Inuit et à la sécurité ou la pertinence culturelle de ses services. Derrière ces enjeux se trouve une forte présence de travailleur·euses *qallunaat* dans la prestation des services d'éducation, de santé et des services

sociaux au Nunavik. Or, si ces travailleur·euses posent des défis quant à l'organisation du travail en raison de leur grande mobilité, du peu d'attachement au territoire et des dynamiques de pouvoir avec les Inuit, nous en connaissons peu sur leur expérience professionnelle au Nunavik.

Cette recherche explore le vécu des travailleur·euses du *care* au Nunavik pour éclairer les structures et les mécanismes perpétuant les rapports de domination. Si les questions de racisme ont souvent été étudiées du point de vue des groupes opprimés, peu d'attention a été accordée aux structures qui assurent la domination des personnes blanches ainsi qu'au vécu des dominant·es (Andersen 1970 ; Moreton-Robinson 2000 ; 2004 ; 2016 ; Smith 2012). Afin de mieux comprendre le vécu des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik, ce projet est guidé par la question suivante : *Comment les travailleur·euses qallunaat des milieux de la santé, des services sociaux et de l'éducation vivent leur expérience au Nunavik ?* Plus précisément, les objectifs de la recherche sont de : (1) comprendre le rapport des *Qallunaat* aux secteurs du *care* au Nunavik, et de (2) comprendre leur rapport aux Inuit.

En se penchant sur l'expérience de ces travailleur·euses, ce projet offre un nouvel éclairage sur les relations entre Inuit et *Qallunaat* dans le contexte de la prestation des soins et des services, tout en enrichissant la compréhension des enjeux du marché du travail au Nunavik. Comme mentionné précédemment, peu de recherches examinent l'expérience des *Qallunaat* en se concentrant sur leurs rapports de pouvoir avec les Inuit. Le projet permet alors de mieux saisir le vécu et la compréhension de la suprématie et du privilège blanc au Nunavik ainsi que le rapport des travailleur·euses *qallunaat* à cette expérience professionnelle.

De plus, compte tenu de la complicité historique coloniale des milieux du *care* dans l'Inuit Nunangat, il est pertinent d'explorer le croisement entre l'aide institutionnalisée, structurant les domaines professionnels du *care* comme la santé, les services sociaux et l'éducation, et les aspirations individuelles et collectives des *Qallunaat* de ces secteurs. En effet, ces trois domaines ont participé aux politiques coloniales canadiennes visant à encourager la sédentarisation, l'assimilation, le contrôle et l'insertion des Inuit dans l'économie néolibérale (Berger 2017). La présence persistante de ces travailleur·euses temporaires dans les secteurs publics, qui sont les intermédiaires de la relation entre les Inuit et les gouvernements (Hervé 2019), s'inscrit dans l'héritage colonial de l'Inuit Nunangat. Ce projet cherche ainsi à mettre en évidence les différentes

formes que peuvent prendre les manifestations coloniales contemporaines, en examinant par exemple comment celles-ci peuvent passer par une volonté « bienveillante » d'aider.

Cette recherche vise également à interroger la forte présence des travailleur·euses *qallunaat* dans les services au Nunavik ainsi que ses impacts. La Commission de vérité et réconciliation (2015) et la Commission Viens (2019) appellent explicitement à l'augmentation du nombre de travailleur·euses autochtones dans les domaines de la santé comme élément essentiel pour la décolonisation des services et la prestation de services culturellement adaptés. Or, malgré des efforts institutionnels pour favoriser l'embauche de travailleur·euses Inuit et leur rétention, ceux-ci demeurent sous-représenté·es dans la plupart des secteurs et les *Qallunaat* continuent d'occuper la majorité des postes spécialisés et décisionnels dans les institutions du Nunavik. En interrogeant cette réalité, ce projet ouvre des pistes de réflexion sur l'autonomie et l'autodétermination des Inuit dans les services sur leur territoire.

CHAPITRE 2 : CADRE THÉORIQUE

Dans le cadre de ce mémoire, l'expérience des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik est analysée à l'aide des théories portant sur le colonialisme, les relations entre Autochtones et Allochtones ainsi que sur la blancheur. Les théories sur le colonialisme (2.1) permettent de saisir les formes que peut prendre la structure coloniale dans l'Inuit Nunangat ainsi que le contexte dans lequel se produisent les interactions entre Inuit et *Qallunaat*. Appliquées au Nord, les théories sur le colonialisme de peuplement, le colonialisme interne, le néocolonialisme et le colonialisme d'assistance seront présentées. Le concept d'aide ou de *care*, central à plusieurs de ces théories, sera également exploré. Ensuite, les théories sur les relations entre Autochtones et Allochtones (2.2) permettent plus précisément de comprendre les défis que peuvent occasionner ces interactions inégales basées sur des représentations hiérarchiques de l'Autre et de l'Ailleurs. Enfin, les théories sur la blancheur (2.3) permettent de mettre en lumière le pouvoir et les privilèges liés à la blancheur qui est perçue comme neutre. Elles informent aussi la construction des identités blanches, intrinsèquement liées aux logiques de possession dans les sociétés coloniales. Articulées ensemble (2.4), ces théories permettent de voir comment le colonialisme et la blancheur s'informent mutuellement et impactent les relations entre Autochtones et Allochtones.

2.1 Théories sur le colonialisme appliquées au Nord

Ce projet s'inscrit dans l'idée que le passé colonial reste présent, donc qu'il y a une continuité coloniale qui peut se présenter sous de nouvelles et différentes formes (Gebhard et al. 2022). Les théories qui s'intéressent à la structure du colonialisme permettent de voir comment celle-ci se renouvelle (2.1.1), mais aussi comment l'aide ou le *care* peut se retrouver au cœur de ces stratégies (2.1.2). Ces théories sont pertinentes pour comprendre le contexte de l'expérience des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik.

2.1.1 Définitions du colonialisme

Le colonialisme réfère à une forme de domination sur des territoires ou des groupes de populations (Horvath 1972). Le projet de domination culturelle et d'expansion géopolitique emploie plusieurs types de violences, mais produit également des résistances par les peuples qui les subissent. Les

théories sur le colonialisme sont souvent rassemblées ensemble⁶, car elles placent au centre l'expérience du colonialisme et théorisent les systèmes coloniaux de pouvoir ainsi que leurs intersections avec d'autres systèmes de pouvoir. Même si les contextes d'émergence et les interprétations de son fonctionnement varient, ces théories s'accordent sur l'importance du processus de domination des corps et des territoires, ainsi que sur la critique commune du colonialisme (Ruíz 2021).

Toutefois, puisque le projet colonial est vaste et a utilisé divers mécanismes, Elena Ruíz (2021) souligne qu'il n'est pas possible d'avoir une approche unifiée pour comprendre et déconstruire les traumatismes du colonialisme sur la vie des peuples colonisés. De plus, comme le colonialisme est une structure qui se renouvelle constamment (*shape shifter*), celui-ci peut passer par des moyens plus discrets dans sa forme contemporaine (Alfred et Corntassel 2005). Les théories sur le colonialisme de peuplement, le colonialisme interne, le néocolonialisme et le colonialisme d'assistance permettent ainsi d'étudier et de comprendre les transformations sociales et économiques du contexte nordique canadien. Celles-ci divergent et se complètent sur leur interprétation des acteur·rices impliqué·es dans le processus de domination, la manière dont se manifestent les effets du colonialisme, les stratégies pour maintenir ce système ainsi que sa finalité. Ces quatre théories permettent de comprendre le colonialisme comme une structure complexe se manifestant et s'expliquant par diverses perspectives.

2.1.1.1 Colonialisme de peuplement

Le colonialisme de peuplement est une structure de domination basée sur la dépossession et l'effacement des Premiers Peuples ainsi que l'occupation permanente du territoire par les colons formant une nouvelle société (Veracini 2021). Le colonialisme de peuplement se différencie du colonialisme qui vise principalement une expansion impériale motivée par des raisons militaires ou économiques, sans nécessairement inclure la notion d'occupation et de remplacement permanent (Veracini 2010). Cette forme de colonialisme a dominé au Canada, aux États-Unis, en Australie et en Nouvelle-Zélande.

Le colonialisme de peuplement canadien s'articule autour de trois piliers principaux, soit le fait que l'invasion est une structure et non un événement, que les colons sont là pour rester et que son

⁶ Elles regroupent généralement les théories postcoloniales et décoloniales.

objectif final est d'éliminer les Premiers Peuples (Wolfe 1999). Puisque le colonialisme ne consiste pas uniquement à un ou des événements définis dans le temps, comme les pensionnats, les relocalisations forcées⁷, la tuerie des chiens de traineau⁸ ou la rafle des années 1960, cela signifie qu'un travail est nécessaire pour maintenir la structure qui occasionnent ces événements, mais également les rapports inégalitaires entre l'État et les Premiers Peuples. Les différentes formes de travail nécessaire pour maintenir et reproduire l'État colonial sont : un travail idéologique et intellectuel qui crée les mythes du *terra nullius* et la doctrine de la découverte⁹ ; un travail physique et matériel qui inclut le contrôle des Premiers Peuples ; un travail émotionnel et symbolique qui construit une supériorité blanche et des stéréotypes sur les Premiers Peuples ; et un travail social qui inclut la prestation des services sociaux conditionnelle au fait de se conformer (Fortier et Hon-Sing Wong 2019 ; Gebhard et al. 2022).

Les colons (*settlers*) occupent une place importante dans ces théories, puisqu'ils sont centraux au processus d'effacement et de remplacement : il s'agit du groupe qui est en relation directe avec les Premiers Peuples sur le territoire (Wolfe 1999 ; Veracini 2010). Les colons et les Premiers Peuples ne sont pas uniquement définis par leurs distances ou leurs différences culturelles, mais aussi par leur relation avec l'autre et le territoire. Le territoire se retrouve au cœur de leurs identités, mais de manière distincte : les Premiers Peuples ont une relation avec le territoire (*with the land*) tandis que les colons ont une relation au territoire (*to the land*) (Alfred et Corntassel 2005 ; Battel Lowman et Barker 2015). Le territoire représente ainsi le point d'ancrage, d'appartenance, de possession, de sécurité et d'opportunité économique des colons (Battel Lowman et Barker 2015). Ce rapport de possession passe notamment par la doctrine du *terra nullius* et les structures canadiennes qui affirment leur légitimité sur le territoire (Moreton-Robinson 2016). Le terme colon permet de politiser la présence des Autochtones sur les territoires en rappelant la relation de domination entre

⁷ Dans les années 1950, des Inuit d'Inukjuak (Nunavik) ont été relocalisés vers l'Extrême-Arctique afin de garantir la souveraineté canadienne dans ces territoires. La Gendarmerie royale du Canada a présenté cette relocalisation comme une manière d'offrir de meilleures conditions de vie aux Inuit, alors que cet événement a eu de nombreuses répercussions négatives sur les familles et leur santé (Tester et Kulchyski 1994).

⁸ Dans les années 1950-1960, des centaines de chiens de traîneaux, essentiels dans la vie et les déplacements des Inuit, ont été abattus par la Gendarmerie royale du Canada sous le prétexte de contrôle de maladie et de sécurité publique. Il s'agissait plutôt d'une façon de sédentariser les Inuit et de les encourager à abandonner leur mode de vie traditionnel (Qikiqtani Inuit Association 2013).

⁹ La doctrine du *terra nullius* (« territoire sans maître ») fait appel à l'idée que les territoires n'appartiendraient à personne, donc qu'ils peuvent être appropriés. De manière similaire, la doctrine de la découverte a également justifié la colonisation et l'appropriation des territoires autochtones en affirmant que les terres « découvertes » lors des explorations peuvent être revendiquées par prétexte qu'elles n'étaient pas habitées ou exploitées selon les normes européennes (Moreton-Robinson 2016).

les groupes en plus de la persistance du système (néo)colonial (Battel Lowman et Barker 2015). Finalement, cette théorie est pertinente pour mettre en lumière l'occupation et la présence des colons sur le territoire comme éléments centraux au colonialisme contemporain.

2.1.1.2 Colonialisme interne

Le colonialisme interne réfère au développement inégal causé par une relation d'exploitation et de dépendance entre des régions dites de « périphérie » et de « centre » (Hodgkins 2009). Cette théorie utilise le modèle du système-monde d'Immanuel Wallerstein pour analyser les rapports de dépendance dans la division actuelle du monde. Ce modèle suit une division géographique et culturelle du travail : le centre domine politiquement, culturellement et économiquement les périphéries et tire profit de cette relation inégale (Hodgkins 2009). Cette théorie réfute aussi l'idée que les colonies existent uniquement outremer, en avançant qu'elles peuvent également se trouver à l'intérieur d'un État qui les a colonisées (Hicks 2004).

Dans les années 1970 et 1980, le colonialisme interne était une théorie mobilisée pour expliquer les réalités liées à l'exploitation des nations autochtones en Afrique, en Australie, en Amérique centrale et en Amérique du Sud ainsi que des Premières Nations au Canada et aux États-Unis (Hicks 2004). Cette théorie a également été mobilisée dans l'Arctique où le colonialisme interne se manifeste par le contrôle politique et économique des territoires autochtones afin de profiter de l'exploitation des ressources naturelles (Hodgkins 2009). Les Premiers Peuples retirent peu de bénéfices socioéconomiques de cette exploitation des ressources situées sur leur territoire et sont confinés dans des emplois peu payés et peu qualifiés au profit de la société dominante et des travailleur·euses du Sud (Bernauer 2022). Les recherches qui utilisent cette théorie dans le contexte Inuit réfèrent à eux comme appartenant au « quatrième monde », une terminologie qui met en lumière la situation coloniale interne au Canada (Hicks 2004 ; Bernauer 2022).

Cependant, l'application de cette théorie dans le contexte nordique a soulevé certaines critiques. Par exemple, Jack Hicks (2004) souligne l'importance d'être prudent en l'appliquant puisqu'elle nécessite une analyse des modes spécifiques d'exploitation qui résultent du développement du capitalisme dans l'Arctique. Le colonialisme interne pourrait effacer le désir d'assimilation porté par les États ainsi que les résistances des Premiers Peuples face aux politiques assimilationnistes. D'ailleurs, le modèle centre-périphérie peut avoir tendance à placer les régions du Nord comme victimes passives face à l'exploitation du centre (Hodgkins 2009). Cette théorie permet néanmoins

d'éclairer le rapport d'exploitation et de dépendance qui résulte notamment de l'exploitation du territoire et de ses ressources ainsi que les dynamiques d'emploi entre le Nord et le Sud.

2.1.1.3 Néocolonialisme

Le néocolonialisme réfère à une forme de domination maintenue malgré l'absence de politiques coloniales assimilationnistes d'occupation ou d'exploitation économique. Celle-ci n'est pas toujours directe, mais peut se manifester de manière plus subtile en favorisant des situations de dépendance (Horvath 1972). L'acteur central du néocolonialisme n'est plus nécessairement l'État : la perpétuation de formes coloniales d'exploitation peut passer par plusieurs acteur·rices comme les entreprises, les institutions d'assistances sociales, les institutions financières et les organisations non gouvernementales par exemple (Veracini 2021).

Le terme néocolonialisme est régulièrement utilisé pour aborder le contexte colonial actuel au Canada. Celui-ci est souvent mobilisé, par ailleurs, dans les études portant sur le colonialisme et le capitalisme. Cette théorie est pertinente pour ce projet afin de comprendre l'éclatement et la multiplication des acteur·rices qui participent à la reproduction et au maintien de la structure coloniale dans l'Inuit Nunangat. C'est le cas par exemple des grandes institutions d'administration, de santé, d'éducation ou d'exploitation du territoire présentes dans le Nord qui peuvent réincarner et maintenir des projets d'exploitation en ne passant plus par des politiques ouvertement assimilationnistes (Gebhard et al. 2022).

2.1.1.4 Colonialisme d'assistance

Dans *The White Arctic. Anthropological Essays on Tutelage and Ethnicity* (1977), Robert Paine propose le concept de « colonialisme d'assistance » (*welfare colonialism*) pour discuter de la structure du colonialisme canadien dans l'Inuit Nunangat avant d'être ensuite repris dans d'autres contextes. Il définit le colonialisme d'assistance comme une forme coloniale non démonstrative présentée derrière de bonnes intentions, c'est-à-dire qui ne se manifeste pas de manière ouvertement oppressive, mais qui agit plutôt de manière subtile. Des politiques d'assistance ou d'aides sociales sont alors mises en place par des gouvernements ou d'autres organisations non-autochtones pour assurer un contrôle social au nom du « bien ». Ces politiques sont souvent présentées pour répondre aux inégalités sociales, économiques ou de santé des Premiers Peuples, mais elles permettent avant tout de perpétuer un rapport de dépendance, de compromettre l'autodétermination de ces peuples et de servir l'intérêt de l'État et de ses institutions (Paine 1977).

Au Canada, les découvertes minérales et les enjeux géopolitiques dans le Nord, avec la Seconde Guerre mondiale et la Guerre froide, ont marqué un changement d'attitude gouvernementale en ce sens. Les politiques interventionnistes de l'État, sous couvert humanitariste, ont permis de favoriser l'intégration économique des Inuit, le conformisme des normes familiales et l'imposition de valeurs ou de visions de la société blanche (Abele 1987 ; Tester et Kulchyski 1994). Par ailleurs, cette idée de l'assistance ou de l'aide a été reprise dans plusieurs travaux pour mettre en lumière les politiques coloniales qui cherchent à moderniser et à civiliser les populations au nom du bien et de la morale (ex. Nixon 1990 ; Johnson et Tester 2014 ; 2015 ; Baskin et Sinclair 2015).

Dans la mise en place de ces programmes pour soutenir économiquement et fournir des soins aux populations, l'État met en avant ses prétendues « bonnes intentions » (Paine 1977). Or, derrière ces idées de bienveillance, d'égalité et d'humanitarisme, les programmes de l'État colonial canadien sont plutôt source d'oppression et d'assimilation (Tester et Kulchyski 1994). La structure coloniale canadienne déplace et remplace les espaces, les systèmes et les récits autochtones pour laisser place à de nouveaux discours. Ceux-ci effacent la violence de la colonisation par un récit héroïque de découverte et d'aide qui normalise la présence des colons sur les territoires (Battel Lowman et Barker 2015). Les mythes pacificateurs, multiculturalistes et méritocratiques présentent la construction du Canada comme un travail acharné, pacifique et de bienveillance qui a permis d'apporter la civilisation à des populations qui auraient, aujourd'hui, toutes les mêmes chances. En réalité, selon plusieurs auteur·rices, la colonisation au Canada est plutôt un processus délibéré de déplacement, de violences et d'oppressions systémiques des Premiers Peuples (Regan 2010 ; Baskin et Sinclair 2015 ; Gebhard et al. 2022).

L'utilisation du concept de colonialisme d'assistance facilite la mise en lumière des attitudes coloniales portées au nom de bonnes intentions ou cachées derrière celles-ci. Le contexte des politiques de reconnaissance et de réconciliation de l'État canadien pourrait ainsi s'inscrire dans cette idée libérale d'égalitarisme ou d'humanitarisme (Davis et al. 2016 ; Coulthard 2018). Le discours sur la réconciliation, définie comme l'établissement de relations mutuellement respectueuses entre Autochtones et Allochtones, devient de plus en plus populaire depuis la parution du rapport de la Commission de vérité et réconciliation (2015). Glen Sean Coulthard maintient toutefois que : « la réconciliation demeure un “discours pacificateur” qui ne cherche qu'à apaiser la culpabilité du colonisateur, d'une part, et à décharger le gouvernement fédéral de son devoir de transformer la relation coloniale entre les nations autochtones et le Canada » (2018, 217).

Cette théorie est donc utile pour analyser comment le colonialisme peut se présenter sous couvert de bienfaisance et pour comprendre le contexte sociopolitique actuel des discours de réconciliation notamment dans les milieux du *care*.

2.1.2 Aide ou *care* en contexte (néo)colonial

Au sein des théories sur le colonialisme, les concepts de *care* (prendre soin), d'aide ou d'humanitarisme prennent une dimension particulière en raison des relations de pouvoir inégales. Ces notions sont souvent invoquées comme des justifications des politiques coloniales ou des stratégies pour contrôler et imposer certaines pratiques. En contexte (néo)colonial, le *care* peut être un moyen de diffuser des idéologies, des valeurs et des pratiques sous couvert de bonnes intentions, facilitant ainsi la légitimation des relations de domination entre divers groupes sociaux (Narayan 1995). Le *care* peut prendre deux significations différentes selon l'échelle observée.

Le *care* peut d'abord être abordé au sein des relations interpersonnelles. Paul Berger (2017) définit le *care* comme incluant à la fois l'intention de prendre soin et la prise d'action pour la personne pour laquelle on se soucie. Ce concept est donc parfois lié à des sentiments, souvent près de celui de la compassion. Le désir de prendre soin est toutefois complexifié par les relations de pouvoir et les normes culturelles classées de manière hiérarchique. Des acteur·rices peuvent alors agir avec bonnes intentions, affection et sensibilité tout en maintenant des dynamiques de contrôle (Johnson 2019). Le *care* est aussi souvent considéré comme étant une relation d'une personne qui « a » vers quelqu'un qui « n'a pas » (Stevenson 2014). Dans cette relation, la personne qui prend soin se positionne comme « donnant » et « apportant » et non comme prenant, détruisant ou privant (Paine 1977 ; Rasmussen 2002). En plus de positionner l'Autre comme « en besoin », le·la donneur·euse de soin construit sa propre subjectivité (Narayan 1995 ; Heron 2007). Cette idée est illustrée dans le concept du sauveur·euse blanc·he (*white savior*), où les personnes blanches éprouvent le besoin de venir en aide ou de sauver des personnes non-blanches « en besoin », un comportement qui répond souvent à leurs propres besoins émotionnels tout en renforçant leur position de pouvoir (Cole 2012).

Même si le *care* est souvent envisagé dans les relations interpersonnelles, l'État a aussi recours aux discours d'aide pour justifier des interventions auprès des Premiers Peuples. Ces discours, comme ceux des droits humains, s'appuient sur des représentations d'un Autre infantilisé, inférieur et en besoin de l'Occident. Ceux-ci utilisent également les conséquences de la colonisation comme

justifications de certaines pratiques, comme le retrait d'enfants de leur famille par exemple (Baskin et Sinclair 2015). Les discours d'aide ont la possibilité de mettre en lumière des vulnérabilités dans les relations, mais aussi d'être utilisés à des fins idéologiques pour marquer une différence et justifier des actions coloniales (Narayan 1995). Ces arguments servent à définir et à exclure les membres d'un groupe afin de leur donner ou de leur refuser certains droits comme l'autonomie et l'autodétermination. En effet, leurs objectifs peuvent être de faciliter des interventions dans la vie des populations pour les rendre dépendantes de l'État au lieu de leur permettre de contrôler leur propre vie et leurs ressources (Moreton-Robinson 2016). Les concepts d'aide/*care* appliqués aux théories sur le colonialisme permettent de mieux comprendre comment ceux-ci contribuent à l'émergence de dynamiques inégales entre Autochtones et Allochtones, autant dans la relation de soin que dans certains discours et politiques de l'État.

2.2 Théories sur les relations entre Autochtones et Allochtones

Les théories sur les relations entre Autochtones et Allochtones sont pertinentes pour saisir la nature et les défis des relations interculturelles. Dans ce projet, elles offrent un cadre pour étudier les relations interpersonnelles et interculturelles en contexte professionnel, que ce soit entre collègues, avec les usager·ères, ou à l'extérieur de l'espace du travail. Ces théories permettent de comprendre comment le contexte (néo)colonial se répercute dans les interactions à un niveau microsociologique (2.2.1), comment les perceptions des *Qallunaat* sont façonnées par des représentations inférieures de l'Autre et de l'Ailleurs (2.2.2), mais aussi comment repenser l'asymétrie de ces relations (2.2.3).

2.2.1 Pouvoir au sein des relations

Les théories des relations entre Allochtones et Autochtones présentent les interactions entre ces groupes comme inégales. Le pouvoir n'est pas inhérent aux dominant·es, mais il s'agit d'une dimension des relations sociales organisées d'une façon où les individus appliquent une logique de domination sans nécessairement que ce soit intentionnel (Simard 1983). Le pouvoir peut être synonyme de force et de capacité permettant d'influencer les comportements d'autrui en le conformant. Il n'est pas non plus monolithique, donc d'une situation à une autre, une personne privilégiée peut se retrouver dans une position de désavantage par rapport à une autre personne (Crenshaw 1989). Ainsi, les possibilités d'action des Premiers Peuples peuvent augmenter ou diminuer selon les situations. C'est ce qui peut se produire dans les interactions, à différentes échelles, entre Inuit et *Qallunaat* par exemple.

Les relations entre Autochtones et Allochtones sont ancrées dans un contexte sociopolitique, ce qui signifie que des relations de pouvoir découlant du contexte (néo)colonial les constituent (Davis 2010). Les relations entre la société coloniale et les Premiers Peuples sont ainsi profondément façonnées et affectées par les processus insidieux et actuels du colonialisme (Davis et al. 2016). Même avec des précautions, des attitudes coloniales et paternalistes sont présentes dans les relations puisque les individus sont ancrés dans un contexte historique, politique et culturel qui favorise le·la colonisateur·rice blanc·he (Davis 2010). Comme plusieurs auteur·rices l'avancent, l'attitude paternaliste de l'État canadien et québécois se répercute dans son rapport historique et contemporain avec les Inuit, ce qui pose le contexte relationnel entre Allochtones et Autochtones (Brody 1975 ; Paine 1977 ; Abele 1987 ; Nungak 2019).

2.2.2 Représentations de l'Autre et de l'Ailleurs

Les représentations sociales sont une composante importante qui constitue les relations entre les groupes sociaux. Dans le contexte des relations entre Autochtones et Allochtones, les représentations sont marquées par des systèmes de pouvoir qui construisent l'Autre et l'Ailleurs comme inférieurs et exotiques, et ce en opposition à un soi et un ici supérieurs.

2.2.2.1 De l'Autre

Les représentations de l'Autre sont marquées par un racisme ayant permis de créer des hiérarchies raciales biologisantes (Gebhard et al. 2022). Les récits coloniaux construisent ainsi les Premiers Peuples comme inférieurs et les colons comme supérieurs (Gebhard et al. 2022). L'orientalisme caractérise cette construction binaire où l'Occident se perçoit comme supérieur à un Autre « exotique » et menaçant (Saïd 1980). Comme Edward Saïd (1980) le démontre, l'Occident a interprété et a fait sens de l'Orient en produisant des savoirs et des représentations afin de le présenter comme inférieur. Ces représentations fixent les identités de manière binaire : les colons contrôlent ainsi le portrait du colonisé·e qu'ils présentent comme étant un miroir inférieur au sien (Memmi 1957 ; Fanon 1952). L'Inuk est donc construit en opposition au Blanc·he : l'identité de l'un·e renvoie à l'altérité de l'Autre dans un rapport hiérarchisé structurellement, et non uniquement dans une juxtaposition de différences (Simard 1983).

Les stéréotypes sont la stratégie la plus efficace pour définir les frontières du sujet colonial et l'enfermer dans son altérité, selon Homi Bhabha (2007). Depuis les années 1700 où les récits liés au *terra nullius* ont justifié la dépossession, les Premiers Peuples ont été représentés de plusieurs

façons : « *which include treacherous, lazy, drunken, childish, cunning, dirty, ignoble, noble, primitive, backward, unscrupulous, untrustworthy and savage* » (Moreton-Robinson 2004, 76). Les représentations sociales des Inuit sont souvent celles de personnes délinquantes, assistées sociales ou portées vers la nature : des représentations qui invoquent le mépris et la pitié et qui poussent la répression ouverte ou l'incitation à leur insertion dans les structures blanches (Simard 1983). En définissant ce qu'est « l'authenticité autochtone », les colons ont créé une image romantique et mythique des Premiers Peuples (Alfred et Corntassel 2005 ; Andersen et Hokowhitu 2007). Les Inuit ont ainsi été transformé·es en objets exotiques du passé selon les *Qallunaat* qui ont créé une opposition entre la tradition et le progrès (Chartier 2005).

2.2.2.2 De l'Ailleurs

Les représentations sociales de l'Ailleurs renforcent également celles de l'Autre. Les stéréotypes des Inuit sont enrichis par des visions des territoires nordiques comme étant mythiques, froids, vides, dangereux et immenses (Brody 1975). Le Nord est, par ailleurs, souvent un espace nourri par des mythes et de la fiction. La méconnaissance des territoires et des populations a permis de créer une distance imaginaire suscitant des figures mythiques. L'éloignement et la difficulté physique permettent de développer des histoires qui ne prennent pas en compte le temps, les référents historiques et les réalités des populations (Chartier 2005). La construction de l'Ailleurs se produit également en opposition à un ici supérieur, car même si l'Ailleurs peut constituer un objet de curiosité temporaire, il ne représente pas un milieu de vie souhaité. Cette représentation mythique de l'Ailleurs évolue également après l'avoir visité se transformant en celle d'un lieu considéré comme désorganisé et chaotique (Heron 2007).

Le Nord est souvent représenté à travers l'idée de la « nature sauvage » (*wilderness*). Celle-ci réfère à la fois à l'idée d'un territoire inoccupé et éloigné de la « civilisation », mais aussi à celle de l'aventure, de la grandeur et du défi (Grant 1990). Derrière ces représentations réside l'idée que plus les peuples sont loin géographiquement de ce qu'est considéré comme la « civilisation », plus ceux-ci sont considérés comme « primitifs » (Brody 1975). Les défis et les difficultés face à l'immensité et l'éloignement du territoire se retrouvent dans les récits des explorateurs de l'Arctique. Ceux-ci étaient perçus comme des héros capables de sacrifices affrontant un climat froid et dangereux et ayant le sens de l'aventure, du danger et de l'inconnu (Brody 1975). Les idées d'aventure et de liberté sont aussi liées à celle de la découverte : la découverte d'un territoire offrant

une beauté grandiose, mais aussi une promesse de richesse liée au développement de ses ressources naturelles (Grant 1990).

Enfin, les représentations sociales des Inuit sont construites en opposition à celles des *Qallunaat* et sont fixées dans des stéréotypes. Les représentations des Premiers Peuples en tant que dépendants et non-civilisés ainsi que celles de leurs territoires comme isolés et vastes ont influencé les interventions qui avaient pour objectif de les relocaliser, les surveiller et les assimiler (Gebhard et al. 2022). En effet, les représentations de l'Autre et de l'Ailleurs comme mythiques ou inférieures permettent de justifier des interventions pour avoir accès à davantage de territoires, de ressources et d'individus à « aider » (Battel Lowman et Barker 2015). La description anhistorique des conditions de vie contribue également à perpétuer des images de souffrance, qui activent un impératif d'aide. Cet impératif est construit à travers des représentations sociales et spatiales d'un Occident ouvert et porteur de la civilisation par rapport à un Nord, dans ce cas-ci, chaotique et en désordre (Heron 2007).

2.2.3 Transformation des relations

Depuis le début des années 2000, les discours sur la réconciliation ainsi que la parution du rapport de la Commission de vérité et réconciliation (2015) ont mis de l'avant une discussion sur les relations entre Autochtones et Allochtones au Canada. Or, le terme réconciliation ainsi que le discours à travers lequel celui-ci est activé a été critiqué par plusieurs intellectuel·les autochtones comme une façon d'éviter de remettre réellement en question les structures de domination, mais aussi de romantiser ces relations (Davis et al. 2016 ; Coulthard 2018). À travers les initiatives gouvernementales de « réconciliation », des mesures ont été prises pour réduire certains écarts en offrant plus de ressources économiques notamment en protection de l'enfance, en éducation, en logement ou dans l'accessibilité à l'emploi (Davis et al. 2016). Cependant, certain·es auteur·rices soutiennent plutôt que ce devraient être la souveraineté ainsi que le territoire qui se retrouvent au cœur des discussions sur la « réconciliation » ou de la décolonisation (Davis et al. 2016 ; Coulthard 2018). Ceux-ci permettraient de profondément remettre en question le rapport de possession au territoire dans la construction des identités canadiennes, donc ultimement les relations inégalitaires entre Autochtones et Allochtones (Davis et al. 2016).

La déconstruction des relations inégales entre Autochtones et Allochtones a été théorisée par plusieurs auteur·rices, mais la manière d'y arriver est loin de faire l'unanimité. Selon Lynn Davis

(2010), les cercles militants sont des milieux porteurs de nouveaux liens, de collaborations et d'alliances, mais plusieurs défis peuvent aussi se présenter dans les relations interpersonnelles qui reproduisent certaines dynamiques paternalistes ou hiérarchiques malgré les meilleures intentions. Une méfiance historique caractérise ces relations étant donné les expériences de marginalisation et de dévalorisation des Premiers Peuples (Haig-Brown et Nock 2006 ; Davis 2010). Le déni des relations coloniales actuelles participe aussi à maintenir des expériences relationnelles négatives et inégales, donc reconnaître ces réalités et défaire ces dynamiques de pouvoir pourraient participer à modifier les relations entre Allochtones et Autochtones (Dion 2009).

Des auteur·rices abordent aussi la nécessité d'ébranler les colons pour établir de meilleures relations entre Autochtones et Allochtones. Cela signifie qu'ils et elles doivent entreprendre une introspection, décoloniser leur esprit et leurs comportements, reconnaître leur passé et présent colonial, reconnaître leurs privilèges et agir en vue de favoriser l'autodétermination des Premiers Peuples (Regan 2010 ; Battel Lowman et Barker 2015). La manière dont Paulette Regan (2010) explique la logique d'ébranler et de transformer la conscience des colons s'inscrit dans le même sens que Patrick Wolfe (1999) conceptualise le colonialisme de peuplement, c'est-à-dire non pas comme un événement, mais comme une structure. Pour cette autrice, cette transformation doit se faire sur deux plans : une remise en question de la conscience des colons ainsi que des processus actuels du colonialisme (Regan 2010). D'une part, pour ébranler les colons, ceux-ci doivent accepter d'être inconfortables et incertain·es dans leur processus d'introspection et d'action (Regan 2010 ; Battel Lowman et Barker 2015). En général, dans des situations inconfortables, les colons utilisent plutôt des gestes d'évasion vers des états d'innocence ou de confort, comme le fait d'échapper à leur responsabilité, d'être arrogant·e, de vivre de la culpabilité ou de proposer des solutions évidentes au colonialisme de peuplement (Tuck et Yang 2012). D'autre part, ce processus de transformation de la conscience des colons doit être accompagné d'actions à différents niveaux, car sinon les colons risquent de rester pris dans des sentiments de honte et de culpabilité (Regan 2010). Ces sentiments peuvent détourner l'attention des questions fondamentales liées au racisme systémique vers un simple désir de ne pas paraître raciste (Leonardo 2013).

En conclusion, les théories sur les relations entre Autochtones et Allochtones sont pertinentes pour comprendre le contexte inégalitaire des interactions interculturelles et les défis rencontrés par ces deux groupes. Elles enrichissent les théories sur le colonialisme en s'intéressant à la manière dont

le système de pouvoir (néo)colonial se répercute dans les représentations de l'Autre et de l'Ailleurs ainsi que dans les relations interpersonnelles entre Inuit et *Qallunaat*.

2.3 Théories sur la blancheur

Les théories sur la blancheur permettent de comprendre les mécanismes qui assurent la domination des personnes et des institutions blanches (2.3.1). Les concepts de blancheur (2.3.2), de privilège blanc et de suprématie blanche (2.3.3) sont fondamentaux à ces théories. Dans ce projet, ces théories sont utilisées pour examiner l'interaction entre les structures coloniales et la blancheur, qui maintiennent la domination et les privilèges des personnes blanches, ainsi que leur impact sur les relations entre Inuit et *Qallunaat*.

2.3.1 Émergence et raison d'être des études sur la blancheur

Les études sur la blancheur ont émergé des études critiques sur la race principalement aux États-Unis et en Angleterre dans les années 1990¹⁰ (Moreton-Robinson 2004). Ces théories se sont développées en réponse au constat que les études sur la race se sont largement intéressées à la subordination et à la marginalité, mais peu à l'autre côté, soit les mécanismes qui assurent la domination (Frankenberg 1993 ; Green et al. 2007). Les questions de race ou de racisme ont souvent été perçues comme des enjeux relatifs aux personnes noires, de couleur et autochtones, mais pas comme un problème ou une question pour les personnes blanches (Moreton-Robinson 2000). Les théories sur la blancheur ont été peu mobilisées en contexte autochtone, alors que la possession blanche s'affirme dans la dépossession des Premiers Peuples, dans le refus de leur souveraineté et dans le désir excessif de contrôler et de dominer (Moreton-Robinson 2016).

Les études sur la blancheur cherchent à mettre en lumière le pouvoir et les avantages liés à l'identité et à la localisation de la blancheur, perçue comme neutre et non-marquée par la race (Bonds et Inwood 2016). Ces études interrogent les positions sociales des groupes dominants et la manière dont ceux-ci bénéficient et sont impliqués dans la production et le maintien du racisme (Green et al. 2007). Elles cherchent aussi à contrer l'idéologie du *color-blindness* qui a pris de l'ampleur à la fin des années 1970 en affirmant que la race n'existe pas et n'a pas d'influence sur le traitement

¹⁰ Il faut toutefois noter que la littérature afro-américaine sur la blancheur a émergé plus tôt, vers les années 1930, et a été notamment influencée par W.E.B. Du Bois, James Baldwin et Toni Morrison (Moreton-Robinson 2004).

d'une personne ou d'un groupe. Même si la race n'est pas un fait scientifique, elle est un construit social qui marque l'expérience et restreint la mobilité sociale des groupes (Cervulle 2012).

2.3.2 Blanchité

Le concept de blanchité, traduit de *whiteness* par Judith Ezekiel en 2002, se retrouve au cœur des études sur la blanchité. La blanchité est un système de domination basée sur la race et qui bénéficie aux personnes blanches (Bouvier 2021). Elle est une identité sociale, une localisation de privilèges, un point de vue spécifique et un ensemble de pratiques culturelles perçues comme neutres (Frankenberg 1993). Il s'agit d'une forme d'hégémonie, mais son pouvoir n'est pas monolithique et uniforme : la blanchité est située spécifiquement et change selon les contextes et les identités sociales (genre, classe, etc.) (Frankenberg 1993). De plus, la blanchité est exprimée à la fois par la violence visible, mais aussi par des actions de charité. Par exemple, la bienveillance blanche est une forme de racisme paternaliste qui renforce les hiérarchies de race plutôt que de les remettre en question (Gebhard et al. 2022).

La blanchité permet d'intégrer une conception relationnelle et systémique du pouvoir dans les rapports sociaux de race parce qu'elle produit des identités de dominant·es et de dominé·es (Cervulle 2012). Elle dépend alors de la dévalorisation, de l'exclusion et de l'exploitation des personnes non-blanches (Moreton-Robinson 2016). Pour Jean-Jacques Simard (1983), les Blanc·hes ne représentent pas seulement un groupe ethnique, mais une position d'exploitation : il ou elle représente le·la capitaliste, le·la colonisateur·rice, l'État ou la bourgeoisie.

Une autre caractéristique de la blanchité est sa non-visibilité, c'est-à-dire qu'elle est souvent perçue comme absente des relations et lorsque d'autres la nomment, les Blanc·hes se sentent généralement attaqué·es. Les Blanc·hes refusent leur racialisation, alors être reconnu·e ou nommé·e comme Blanc·he fait ressortir leur fragilité blanche. La fragilité blanche est une forme de contrôle racial qui sert à protéger la domination blanche, où les Blanc·hes adoptent une position de victime lorsqu'ils et elles sentent un malaise en abordant des enjeux de racisme (DiAngelo 2011). La blanchité est ainsi associée à des pratiques pensées comme neutres, normales, naturelles, universelles et invisibles (Green et al. 2007). Elle n'est pas perçue comme une « différence », mais elle est considérée comme un point de vue plutôt universel ou neutre (Moreton-Robinson 2000). Pourtant, pour les Premiers Peuples, celle-ci n'est pas invisible puisqu'elle fait marque leur quotidien (Moreton-Robinson 2016).

2.3.3 Privilège blanc et suprématie blanche

La blancheur se manifeste dans l'accès à des privilèges et la croyance en la suprématie blanche. Ces deux concepts permettent de comprendre la blancheur à deux échelles d'analyse. D'abord, la blancheur confère des privilèges aux personnes blanches, donc des avantages liés au fait d'être construit·es comme Blanc·hes (Leonardo 2013). Ceux-ci peuvent être invisibles et inconscients, mais bénéficient tout de même aux Blanc·hes en termes économique, social, juridique, politique, etc. Comme le nomme Sara Ahmed (2016), les privilèges ne sont toutefois pas uniquement une acquisition de bénéfices, mais aussi une façon d'être dans le monde. Le privilège blanc consiste notamment à se penser comme neutre et extérieur aux rapports sociaux de race. L'ignorance ou le refus de connaître les violences coloniales ou le racisme est une forme de privilège qui préserve les injustices raciales et les identités blanches d'être remises en question (Applebaum 2010).

La suprématie blanche est quant à elle le processus qui crée les privilèges dont bénéficient les personnes blanches (Leonardo 2013). Elle est souvent problématisée comme le support à la domination culturelle, économique et politique des Blanc·hes. En se basant sur l'idée que les identités blanches seraient supérieures, la suprématie blanche a souvent été associée à des événements du passé comme l'esclavage ou à des groupes comme les nazis ou le Ku Klux Klan (Bonds et Inwood 2016). La suprématie blanche est souvent uniquement associée à ces exemples, ce qui rend plus difficile de mettre en lumière sa forme actuelle ainsi que ses logiques quotidiennes. De plus, puisqu'il s'agit d'un système de domination, son articulation avec d'autres structures permet de mieux comprendre ses effets réels. Ainsi, plusieurs auteur·rices soutiennent que le colonialisme et la suprématie blanche se nourrissent mutuellement. Par exemple, Anibal Quijano (2000) situe l'émergence de la race, comme on l'entend aujourd'hui, dans la colonisation des Amériques, afin de la justifier. Andrea Smith (2012) associe la construction sociale de la blancheur à l'appropriation des territoires et au contrôle des corps autochtones. Anne Bonds et Joshua Inwood (2016) situent la suprématie blanche comme le fondement et le résultat actuel des logiques coloniales. Pour eux, le processus d'exploitation et l'effacement du colonialisme de peuplement sont nécessaires à la construction des hiérarchies justifiant la dépossession, les violences de l'État et les déplacements forcés des Premiers Peuples (Bonds et Inwood 2016).

L'étude du privilège blanc est devenue de plus en plus répandue et a permis une meilleure compréhension des significations quotidiennes de la blancheur ainsi que des bénéfices liés à cette

position sociale (Leonardo 2013 ; Bonds et Inwood 2016). Cependant, celle-ci peut effacer le sujet de la domination, car les privilèges sont présentés comme se produisant à l'insu des Blanc·hes et en effaçant le processus de domination qui les rendent possibles. Les privilèges blancs orientent alors la discussion vers les avantages des personnes blanches plutôt que vers le processus d'appropriation sous-jacent (Leonardo 2013). En revanche, la suprématie blanche permet de considérer ces privilèges dans le contexte d'une relation de domination face à d'autres groupes et non comme des avantages mystérieusement obtenus (Leonardo 2013). C'est pour cette raison que Zeus Leonardo (2013) soutient que l'étude de la suprématie blanche ou de la domination raciale blanche doit compléter celle du privilège blanc. Ces deux processus sont liés, puisque les conditions de la suprématie blanche font que les privilèges blancs existent.

En conclusion, les théories sur le blanchité contribuent à éclairer le rôle du pouvoir blanc dans les relations, mais aussi dans l'identité des personnes blanches qui sont perçues comme neutres, objectives et universelles. Le concept de blanchité remet en question l'idée d'innocence ou d'inconscience blanche puisque peu importe l'intention, les Blanc·hes bénéficient matériellement et socialement des sociétés coloniales (Bonds et Inwood 2016). Ces théories permettent aussi de comprendre que le racisme ne se manifeste pas exclusivement à travers des actions ouvertement racistes, mais est plutôt un système où des pratiques institutionnelles et culturelles, souvent cachées et subtiles, contribuent à la production et à la reproduction des injustices raciales (Applebaum 2010). Dans le cadre du projet, l'utilisation des théories sur la blanchité permet d'analyser comment les interactions entre les Inuit et les *Qallunaat* sont influencées par la structure de domination blanche, mais aussi comment les travailleur·euses *qallunaat* bénéficient des relations de pouvoir et des privilèges associés à la blanchité.

2.4 Articulation des trois corpus théoriques

Les théories portant sur le colonialisme, les relations entre Autochtones et Allochtones ainsi que la blanchité permettent d'offrir une perspective originale pour comprendre l'expérience des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik et leurs relations avec les Inuit. Ces théories se complètent sur divers aspects. Tout d'abord, les théories sur le colonialisme et la blanchité révèlent comment ces deux structures se nourrissent ensemble. Le colonialisme, motivé par le contrôle du territoire et des corps, se base sur l'établissement d'une suprématie blanche qui normalise l'invisibilité de la blanchité (Smith 2012). Celle-ci participe à masquer la nature systémique du racisme. Par

conséquent, cette conception nous empêche de voir que le colonialisme, tout comme le racisme, ne se manifeste pas uniquement de manière ouvertement violente, mais peut se manifester de manière plus subtile en étant justifié au nom de bonnes intentions ou de la morale (Paine 1977 ; Gebhard et al. 2022). Dans ce cas, l'aide et le prendre soin deviennent difficiles à critiquer puisque l'accent est souvent mis sur les bonnes intentions plutôt que sur les effets occasionnés pour les Premiers Peuples. La suprématie blanche conteste aussi l'intentionnalité du racisme, car elle avantage les personnes blanches peu importe leur intention ou volonté, en raison de sa nature systémique (Leonardo 2013 ; Bonds et Inwood 2016).

Les théories sur le colonialisme et sur la blancheur permettent également de mieux comprendre le contexte relationnel entre Inuit et *Qallunaat*, puisque leurs interactions sont façonnées par ces deux structures. Elles mettent en évidence comment la supériorité attribuée aux personnes blanches est directement liée à la dévalorisation et à l'exclusion des personnes non-blanches (Cervulle 2012 ; Moreton-Robinson 2016). Les représentations de l'Autre et de l'Ailleurs jouent un rôle important dans la création d'un rapport inégal entre les groupes sociaux en renforçant une perception de l'altérité comme inférieure (Memmi 1957 ; Saïd 1980). Les dynamiques coloniales se répercutent également dans les relations, en positionnant les personnes blanches comme des figures de moralité et de bonté devant intervenir dans la vie des Premiers Peuples. Les attitudes paternalistes de l'État se reproduisent dans les interactions en apparaissant notamment dans les intentions des Blanc·hes d'aller aider ou sauver les Premiers Peuples (Narayan 1995 ; Haig-Brown et Nock 2006).

Les discours sur la réconciliation ainsi que sur le *color-blindness* marquent le contexte actuel des relations entre Autochtones et Allochtones. Même si le contexte de réconciliation a ouvert un nouvel espace de discussion sur les relations inégales qui existent entre ces groupes, elle participe à invisibiliser la possession blanche et la dépossession des Premiers Peuples, selon Aileen Moreton-Robinson (2016). Ces discours éviteraient de réellement remettre en question la manière dont le racisme affecte l'expérience des groupes sociaux, mais aussi le rapport de possession au territoire et ses impacts sur la construction des identités blanches canadiennes (Davis et al. 2016 ; Coulthard 2018). En effet, les logiques coloniales peuvent se renouveler et se présenter sous de nouvelles formes qui apparaissent aujourd'hui comme non-racialisées (Gebhard et al. 2022). C'est pourquoi il est intéressant de se pencher sur les dynamiques de pouvoir qui sont au cœur des expériences relationnelles et professionnelles des *Qallunaat* au Nunavik, par l'entremise de ces trois théories.

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre présente et discute de la méthodologie utilisée dans ce projet afin de rendre compte de l'expérience des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik. Tout d'abord, ce chapitre débute en exposant ma positionnalité dans la réalisation de cette recherche ainsi que son impact dans le choix du sujet et les interactions avec les participant·es (3.1). Ensuite, les processus de sélection et de recrutement des travailleur·euses temporaires *qallunaat* sont détaillés, ainsi qu'un portrait des participant·es recruté·es (3.2). Des entretiens semi-dirigés ont été menés avec 21 participant·es et un aperçu de leur déroulement est exposé (3.3). L'analyse thématique des données est ensuite détaillée (3.4), suivie d'une discussion sur les limites du projet (3.5).

3.1 Positionnalité et effets sur le projet

Comme femme blanche qui s'intéresse aux dynamiques de pouvoir coloniales, les réflexions autour de ma positionnalité ainsi que de ma légitimité ont fait partie de mes questionnements dès le départ. Sensible aux méthodologies autochtones et/ou décoloniales qui cherchent à contester le paradigme eurocentré dominant de la recherche, je me questionnais à propos de ma place en tant qu'étudiante blanche. Un certain malaise à propos de ma position ainsi qu'une peur de reproduire certaines dynamiques inégales au sein de la recherche m'ont amené à me questionner sur mon désir de mener une recherche avec des membres des Premières Nations ou des Inuit lors de la maîtrise. En effet, la recherche occidentale a été intrinsèquement liée à l'impérialisme et au colonialisme en justifiant notamment ces projets, en imposant des savoirs, des approches théoriques et méthodologiques, en collectant les savoirs et en figeant de manière stéréotypée les identités (Smith 1999). Malgré les critiques faites par les Premiers Peuples, la recherche continue souvent de se faire *sur* eux dans un sens unique au profit de chercheur·euses externes (Gentelet 2009). Les connaissances académiques produites par les Blanc·hes dans l'institution universitaire sont également privilégiées au détriment des savoirs produits à l'extérieur de cet espace privilégié. Ce malaise que j'ai nommé autour des questionnements de légitimité est intimement lié à la fragilité blanche comme une réaction possible à une situation qui nous rappelle cette posture de pouvoir qu'on occupe (DiAngelo 2011 ; 2012). Cet inconfort, qui ne peut que naître de sa nature de privilège, m'a ainsi mené à vouloir mieux comprendre les mécanismes liés au pouvoir en m'intéressant à mon propre groupe, soit celui des

Blanc·hes et/ou Allochtones. Ma positionnalité a donc fortement influencé le choix du sujet et l'angle avec lequel j'ai décidé de l'approcher.

Ma positionnalité a aussi influencé la manière dont se sont menés concrètement les échanges avec les participant·es. Durant les entretiens, on m'a rappelé à plusieurs reprises ma position sociale, qui m'a permis d'avoir accès à certaines réflexions auxquelles je n'aurais probablement pas eu accès sans avoir été Blanche et/ou Allochtone. Il était particulièrement marquant de voir comment les participant·es m'intégraient dans un « nous » pour expliquer leur vécu en supposant que je partageais les mêmes impressions qu'eux et elles par le groupe commun auquel nous appartenons. La construction d'un « nous » versus « eux », ici les Inuit, dans les échanges m'a fait réaliser que l'accès à certaines perceptions était facilité par cette position privilégiée partagée avec les participant·es. Cette posture de *insider* me donnait accès à certains savoirs par la confiance qui naît de l'appartenance au même groupe et par le partage de certaines mêmes expériences (Griffith 1998). Or, les postures de *insider* ou de *outsider* ne sont pas de simples positions dichotomiques, car elles dépendent d'identités multiples, de relations de pouvoir (ex. genre, race, etc.) ainsi que de l'expérience vécue par la chercheuse (Griffith 1998 ; Hayfield et Huxley 2014). J'avais ainsi une posture de *insider* comme Blanche, mais de *outsider* par rapport à l'expérience de travail au Nunavik, puisque j'ai réalisé cette démarche de recherche en n'ayant jamais travaillé au Nunavik.

Cette posture de *outsider* a et a eu divers effets tout au long du projet. Tout d'abord, l'orientation du projet ainsi que la construction du guide d'entretien se sont faites avec un regard extérieur, malgré le désir de me rapprocher de la compréhension de l'expérience des travailleur·euses. Les premiers entretiens ont donc été des moments d'adaptation notamment en raison de nouveaux éléments émergeant des discussions. Même en me nourrissant des récits des participant·es et des recherches parallèles effectuées, ma compréhension de leurs défis ne peut être que partielle. À l'inverse, informer les participant·es que je n'étais jamais allée au Nunavik me permettait de leur rappeler qu'ils et elles étaient les expert·es de leur expérience et que je souhaitais replacer leur vécu au centre de la discussion. Cela avait aussi pour effet que les participant·es décrivaient beaucoup plus en détail ce qu'ils et elles avaient vécu, me permettant ainsi d'avoir davantage accès à certains de leurs jugements.

La production scientifique, incluant le choix d'un sujet, la manière de le traiter, le déroulement des échanges ainsi que l'analyse, n'est pas neutre, mais bien située. Celle-ci est teintée notamment par

notre positionnalité, notre personnalité et nos expériences (Haraway 1988 ; Moser 2008). Dans ce projet, ma positionnalité a influencé la manière d'aborder le sujet ainsi que les échanges avec les participant·es. L'incertitude et le malaise autour de ma légitimité et la peur de reproduire des dynamiques de pouvoir ont influencé le choix de me concentrer sur les mécanismes de pouvoir de mon propre groupe social. Partager la posture et l'expérience d'être Blanche, mais pas celle d'avoir été au Nunavik a aussi eu des effets sur ce que les participant·es ont raconté ainsi que sur ma compréhension profonde de leur expérience.

3.2 Sélection et recrutement des participant·es

En se situant dans une posture critique, ce projet cherche à comprendre la manière dont les *Qallunaat*, soit ceux et celles qui jouissent des privilèges du colonialisme, font sens de leur expérience et de leurs relations avec les Inuit. L'objectif est de mieux cerner leurs représentations, donc de se concentrer sur le discours et le vécu des dominant·es. Ce choix méthodologique suit celui du cadre théorique, présenté précédemment. Les études sur la race ou sur le colonialisme se sont largement intéressées aux discriminations ou aux victimes des oppressions, mais peu se sont concentrées aux mécanismes qui produisent et maintiennent cette domination ainsi qu'aux privilèges qui en découlent (Andersen 1970 ; Moreton-Robinson 2000 ; 2004 ; 2016 ; Cervulle 2012 ; Smith 2012). Faire le choix méthodologique, théorique et politique de s'intéresser aux privilèges et aux mécanismes qui favorisent le maintien des hiérarchies peut participer à rendre visible des aspects souvent considérés comme invisibles, comme est pensée la blanchité (Cervulle 2012). C'est pour ces raisons que le projet s'est concentré sur les travailleur·euses temporaires *qallunaat*. Il faut aussi rappeler que ce choix n'est pas exempt de limites et que celui-ci ne devrait pas substituer les relations et les projets à construire avec et par les personnes vivant les conséquences de ce pouvoir.

Trois critères ont guidé la sélection des participant·es, soit : 1) leur domaine d'emploi, 2) la durée de leur séjour professionnel au Nunavik, et 3) la fin de leur séjour. Ils et elles devaient aussi être non-Inuit et avoir au moins 18 ans. Tout d'abord, les domaines d'emploi qui ont été retenus sont la santé, l'éducation et les services sociaux, puisque ce sont des milieux majoritairement composés de travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik (ARK 2011 ; Lévesque et Duhaime 2021). Les domaines d'emploi retenus correspondent à ceux associés aux métiers du *care* parce qu'ils renvoient à des activités dans les limites du ménager, du sanitaire, du social et de l'éducatif. Ceux-ci sont construits

autour de relations de prendre soin, incluant l'action du soin et le souci envers l'autre¹¹ (Cresson et Gadrey 2004). Malgré l'effacement de leur histoire coloniale, les secteurs du *care* ont cherché à justifier des interventions, à sauver les populations d'elles-mêmes et à imposer des nouvelles façons de prendre soin (Baskin et Sinclair 2015 ; Gebhard et al. 2022). Dû à la forme particulière que prend le colonialisme au Nord ainsi que sa complicité historique avec les milieux du *care* (Johnston et Tester 2015), les domaines de l'éducation, de la santé et des services sociaux ont été sélectionnés.

Pour la durée de leur séjour, les travailleur·euses *qallunaat* sélectionné·es devaient avoir passé au moins six mois au Nunavik pour participer au projet. La littérature portant sur la forme particulière du travail temporaire¹² en contexte autochtone se concentre principalement sur les séjours de courtes durées (ex. deux semaines par deux semaines). Puisqu'il n'y a pas de littérature qui théorise cette forme de travail de « moyenne durée », le critère de durée minimale de six mois a été fixé parce qu'il correspond à près d'une demi-année scolaire en éducation ou de deux *stretches* (périodes de travail) en santé et services sociaux. Cette durée permet aussi aux participant·es d'avoir traversé les étapes d'arrivée, bâti une certaine familiarité avec leur emploi et vécu quelques réflexions sur les dynamiques relationnelles au Nunavik.

Le projet visait d'ancien·nes travailleur·euses, soit des *Qallunaat* n'étant plus en emploi physiquement au Nunavik. Le choix de se concentrer sur d'ancien·nes travailleur·euses plutôt que sur des travailleur·euses actuel·les est justifié par la possibilité d'analyser l'évolution de leurs réflexions pendant et après cette expérience. Cela permettait d'explorer les raisons ayant mené au retour au Sud, mais aussi de faire un bilan sur l'entièreté de leur expérience. Ce choix pouvait aussi permettre d'atténuer l'intensité de certains événements difficiles vécus par les participant·es en augmentant la distance temporelle avec leur expérience, afin de favoriser la discussion.

Le recrutement des participant·es s'est fait par un appel à participation publié sur Facebook ainsi que par la méthode « boule de neige », soit une méthode d'échantillonnage qui utilise un groupe initial de participant·es pour recruter d'autres participant·es (Morgan 2008). Le premier appel à participation a été publié en fin octobre 2022 sur mon mur personnel Facebook. L'annonce a

¹¹ Certain·es incluent également la justice dans les milieux du *care* (Gebhard et al. 2022), mais ce mémoire se concentrera sur l'éducation, la santé et les services sociaux en raison de leur plus grande proximité et de la centralité du prendre soin. Le milieu de la justice se distingue davantage de ces trois domaines, avec notamment l'institution de la police qui se démarque dans son utilisation de la force coercitive.

¹² Dans la littérature anglophone, on utilise les termes *transient work/workers*. En l'absence d'une traduction unique, les termes « travail temporaire » ou « travailleur·euses temporaires » seront utilisés dans ce mémoire.

largement circulé à l'extérieur de mon réseau personnel. Au fur et à mesure, les personnes rencontrées dans les entretiens étaient aussi invitées à partager l'appel à d'autres connaissances qui correspondaient aux critères recherchés. Ensuite, l'appel à participation a été publié dans *KuuJjoue!*, un groupe Facebook rassemblant plusieurs *Qallunaat* ayant été ou étant encore principalement à Kuujjuaq. Durant le recrutement, une attention particulière a été portée pour diversifier le profil des participant·es sélectionné·es afin d'avoir une variété d'expérience au niveau de leur milieu de travail, de leur poste, de la communauté ainsi que du temps passé au Nunavik.

Vingt et une personnes ont participé au projet, soit 14 femmes et 7 hommes âgés de 26 à 62 ans au moment de l'entretien. La durée de leur séjour total au Nunavik variait entre six mois et sept ans à l'exception d'une personne étant restée 25 ans. Les travailleur·euses sont principalement resté·es dans une communauté pour le même emploi, à l'exception de quelques participant·es ayant voyagé dans d'autres communautés pour de courtes durées. Près du tiers des participant·es ont également vécu leur expérience en plus d'un séjour, entrecoupé par un retour complet au Sud. Leur nouveau départ au Nunavik correspondait généralement à un changement d'emploi et de communauté. Puis, un peu plus de la moitié des participant·es ont travaillé à Puvirnituk ou à Kuujjuaq, les deux plus grandes communautés en termes de population et de services.

Parmi les participant·es, huit ont travaillé dans les services sociaux, sept dans le milieu de la santé, cinq en éducation et une dans plus d'un milieu au cours de leur expérience au Nunavik. Dans le domaine des services sociaux, les participant·es ont travaillé à la DPJ, au CLSC (dispensaire), à la commission scolaire KI, dans les centres de réadaptation, de crise et de réintégration et dans des projets en intervention auprès de la population. En santé, les participant·es ont travaillé au centre hospitalier (CH) et au CLSC (dispensaire) comme infirmier·ères, médecin, physiothérapeute et agent·e de soutien dans le développement de programmes. En éducation, les participant·es ont été coordonnateur·rices de projets pédagogiques et enseignant·es au primaire ou au secondaire en français ou en anglais. Le tableau 3.1 présente certaines caractéristiques des participant·es.

Tableau 3.1 : Répartition des participant·es selon leurs caractéristiques

Caractéristiques des participant·es		Nombre de participant·es
Genre	Homme	7
	Femme	14
Âge au moment de l'entretien	25-34	10
	35-44	7
	45-54	3
	55 et plus	1
Nombre d'années totales restées au Nunavik	0 à moins de 2	7
	2 à moins de 4	6
	4 à moins de 6	5
	6 à moins de 8	2
	8 et plus	1
Secteur d'emploi au Nunavik	Éducation	6
	Santé	8
	Services sociaux	8
Communautés des emplois des participant·es (en fonction de la taille)	Puvirnituq, Kuujuaq [> 2000 hab.]	12
	Kuujuarapik, Inukjuak, Salluit [1000-2000 hab.]	10
	Akulivik, Ivujivik, Kangiqsujuaq, Quaqtaq [< 1000 hab.]	4

3.3 Déroulement des entretiens semi-dirigés

Afin d'explorer la manière dont les ancien·nes travailleur·euses *qallunaat* rendent compte de leur expérience au Nunavik, des entretiens semi-dirigés ont été réalisés. Cette méthode de recherche narrative est pertinente pour comprendre le sens donné aux expériences, aux motivations et aux perceptions (Savoie-Zajc 2016). En centrant la discussion autour de la parole des participant·es, cette méthode est appropriée pour explorer la thématique de l'expérience et du vécu. Par ailleurs, elle s'inscrit dans une posture épistémique constructiviste : l'entretien permet de faire sortir de nouvelles compréhensions du sujet puisque le sens s'y co-construit entre le·la participant·e et la chercheuse (Savoie-Zajc 2016).

Ces entretiens se sont déroulés de manière individuelle pour favoriser le partage de détails sur les expériences des participant·es. Les entretiens semi-dirigés ont été construits en s'inspirant de la forme du récit de vie. Le récit de vie permet de reconstruire les événements d'une expérience, donc il permet alors de s'intéresser au parcours des participant·es, et ce, de manière assez flexible (Burrick 2010). Cette flexibilité a permis d'explorer de nouveaux thèmes qui pouvaient émerger des discussions en plus d'ajuster certaines questions suite aux premiers entretiens. Plus précisément, le guide d'entretien comprenait dix sections thématiques. Les questions et les sujets principaux abordés sont présentés dans le tableau 3.2.

Tableau 3.2 : Questions et sujets principaux abordés lors des entretiens

Sections	Questions principales	Sujets abordés
Expérience en général	Est-ce que vous pouvez me dire ce que vous faisiez au Nunavik (emploi et tâches) ? Combien de temps êtes-vous resté ? Dans quelle(s) communauté(s) étiez-vous ?	Emplois occupés au Nunavik, lieux, durée
Motivations	Qu'est-ce qui vous a amené à aller travailler au Nunavik ? Quelles étaient vos motivations et à quel moment est-ce arrivé dans votre vie ?	Raisons, moment dans le parcours, prévision initiale du temps resté
Arrivée au Nunavik	Comment s'est déroulée votre arrivée au Nunavik ?	Défis et adaptations, Connaissances initiales
Emploi	Dans le cadre des emplois que vous avez occupés, aviez-vous des collègues Inuit ? Comment se passaient vos relations avec vos collègues Inuit et non-Inuit ? Avez-vous rencontré des défis ?	Relations dans le travail, Réception des services, Différences et ressemblances avec l'emploi au sud
Hors travail	Sinon, que faisiez-vous lorsque vous n'étiez pas au travail ?	Occupation du temps hors travail, Relations hors travail
Représentations et perceptions du Nunavik et des Inuit	Avant d'arriver, comment imaginiez-vous que votre expérience se déroulerait ? Quelles étaient vos appréhensions et vos attentes ?	Perceptions du Nunavik et des Inuit, connaissances, correspondance ou non avec la réalité, changements de perceptions
Retour au sud	Qu'est-ce qui a fait en sorte que vous avez quitté le Nunavik ? À quel moment saviez-vous que vous alliez quitter ?	Raisons du retour, prévision du retour, Déroulement du retour
Rapport à l'expérience	Qu'est-ce que cette expérience représente pour vous aujourd'hui ? Quels ont été les éléments positifs et négatifs de votre expérience ?	Éléments positifs et négatifs de l'expérience, apports personnels et professionnels, rapport émotif
Réflexion sur la présence des <i>Qallunaat</i>	À partir de votre expérience, y a-t-il des contributions positives et des effets négatifs de la venue des travailleur·euses non-Inuit au Nunavik ; et quels sont-ils ?	Effets négatifs, contributions positives, rôle des <i>Qallunaat</i>

Parmi les 21 entretiens réalisés, 14 se sont déroulés en présentiel et 7 en virtuel. En présentiel, les rencontres ont eu lieu dans des lieux publics, chez les participant·es ou dans les locaux du Centre Urbanisation Culture Société de l'INRS à Montréal. En virtuel, les plateformes Teams et Zoom ont été utilisées. Peu importe le mode utilisé (présentiel et virtuel), certain·es participant·es étaient naturellement à l'aise dès le début et d'autres avaient besoin de temps pour se sentir plus à l'aise. La durée des entretiens a varié entre 60 minutes et 130 minutes. Ils se sont tous déroulés en français à l'exception d'un entretien bilingue anglais-français.

Pendant les entretiens, le sujet de l'expérience était parfois plus sensible que je ne l'avais d'abord imaginé. Même si j'avais conscience que les expériences pouvaient être difficiles, quelques participant·es semblaient encore affecté·es par des événements. Les sujets les plus sensibles étaient notamment ceux liés aux suicides, à l'épuisement professionnel, aux épisodes de violence et à la décision de quitter le Nunavik. Néanmoins, pour certaines personnes, la distance temporelle depuis leur retour au Sud a permis de faciliter les discussions, ce qui soutient le choix d'avoir recruté des participant·es ayant terminé leur séjour au Nunavik. Un exemple de l'impact de cette situation sur la participation est illustré par le cas d'une potentielle participante qui a finalement décidé de se retirer quelques minutes avant l'entretien. Elle m'avait partagé son inquiétude de retomber dans certains souvenirs difficiles qui lui causeraient de la détresse. N'ayant pas de formation en relation d'aide, cette expérience m'a alors interrogé sur la préparation et les outils que nous avons comme étudiant·e ou chercheur·euse pour mener des entretiens. Cela pourrait notamment consister à instaurer un cadre de « prendre soin » dans la façon d'interagir avec les participant·es ainsi que dans la gestion des impacts émotionnels que leurs témoignages peuvent provoquer en soi (Gagnon et al. 2019). Après les entretiens, plusieurs participant·es ont tout de même verbalisé leur satisfaction d'avoir participé. Pour la plupart, il s'agissait d'une opportunité de partager en profondeur une expérience significative de leur vie, ce qu'ils et elles n'avaient pas tous·tes eu l'occasion de le faire de manière aussi détaillée.

Au niveau éthique, le projet a été soumis au comité d'éthique en recherche avec des êtres humains de l'INRS. Un certificat d'éthique a été émis permettant ainsi de mener les entretiens avec les participant·es. Toutes personnes correspondant aux critères de sélection ayant fait part de leur intérêt à participer au projet ont été relancées avec une lettre d'information et un formulaire de consentement. Les participant·es ont été informé·es de leurs droits, des mesures de confidentialité ainsi que des modalités de publication du projet. Avec l'accord des participant·es, les entretiens

ont été enregistrés à des fins de transcription uniquement. Leurs données ont ensuite été anonymisées et des noms fictifs leur ont été attribués. Finalement, aucun enjeu éthique n'a été rencontré lors de la réalisation de ce projet.

3.4 Analyse des données

Afin d'entreprendre l'analyse des données, des verbatims ont été réalisés pour les 21 entretiens semi-dirigés. À partir de ce corpus de données, une analyse de contenu a été effectuée à l'aide du logiciel *NVivo 12*. Comme le soulignent Leray et Bourgeois, « l'analyse de contenu est l'outil utilisé par l'analyste cherchant à extraire des informations quantitatives ou qualitatives d'un ensemble de documents (le corpus) » (2016, 427). L'analyse de contenu permet ainsi d'avoir une vue d'ensemble des données, en les synthétisant, en les classant et en les reformulant d'une certaine manière (Leray et Bourgeois 2016). L'objectif était ainsi de faire ressortir les thèmes et les idées dans les verbatims d'entretiens.

Pour réaliser l'analyse de contenu, la méthode de l'analyse thématique a été sélectionnée. L'analyse thématique permet d'assembler et de synthétiser le contenu des entretiens en thèmes et en sous-thèmes, donc il s'agit principalement d'un travail de mises en relation des thèmes présents dans le corpus (Paillé et Mucchielli 2021). Cette analyse a débuté par plusieurs relectures des verbatims d'entretiens afin de faire ressortir systématiquement les idées. Les passages ont été regroupés sous de premiers codes qui tentaient de résumer les propos des participant·es en restant le plus près de leurs mots, une technique connue sous le nom de *in vivo* (Negura 2006). Les codes émergents ont ensuite été regroupés dans des catégories plus larges, soit les thématiques. Puis, les thèmes ont été rassemblés sous un arbre thématique, qui permet « de hiérarchiser les divers thèmes selon leur appartenance générale ou spécifique au résultat d'ensemble, leur rôle principal ou périphérique au sein du phénomène étudié, leur lien avec telle ou telle rubrique, etc. » (Paillé et Mucchielli 2021, 306). L'utilisation de l'analyse thématique était pertinente pour comprendre comment l'expérience des *Qallunaat* s'exprime à travers leur relation à leur emploi et aux Inuit. Les thèmes ont aussi permis de mettre en évidence les éléments qui ont marqué ces expériences professionnelles. Le tableau 3.3 donne un aperçu des thèmes et des codes principaux ressortant de cette analyse.

Tableau 3.3 : Thèmes retenus et codes principaux de l'analyse thématique

Thèmes retenus	Codes (exemples)
Trajectoire professionnelle	Motivations, circonstances personnelles/professionnelles, prévision du temps resté, raisons du retour
Défis de l'expérience	Charge de travail et épuisement, taux de roulement du personnel, conflits avec l'institution, tensions communicationnelles, éloignement/isolement
Bénéfices de l'expérience	Vacances/salaire, flexibilité/liberté, nature/plein air, activités sociales, compétences/connaissances acquises, sentiment de transformation personnelle
Rapports de pouvoir	Autorité/hierarchie, privilèges, héritage colonial, malaise/culpabilité
Relations Inuit/ <i>Qallunaat</i>	Désir d'aider, attentes de liens, tensions/conflits, amitiés
Relations avec les <i>Qallunaat</i>	Cliques, solidarités, intensité des liens
Représentations de l'Ailleurs	Défi/courage, loin/mythe/romancé, calme/hypersocial, désorganisé/chaos
Représentations de l'Autre	Agressivité/alcool, désorganisation/rapport au travail, tradition/romantisé, souffrance
Présence essentielle/nécessaire	Accès aux soins et expertises, désorganisation, souffrance, manque de main-d'œuvre
Impacts négatifs	« bons vs mauvais » travailleurs, système blanc, rapport de dépendance, effacement culturel/influences négatives, compétence/sécurité culturelle

Les entretiens ont aussi permis d'explorer l'expérience des travailleur·euses *qallunaat* à différents moments de leur parcours, ce qui a permis de construire pour chaque participant·e des lignes du temps « relationnelles ». Ces dernières ont été élaborées à partir des données des verbatims où les participant·es parlaient des Inuit, classés selon les moments de leur parcours (imaginé, au début, pendant, au retour) et les groupes visés (collègues Inuit, usager·ères/élèves Inuit ou autres Nunavimmiut). Les lignes du temps ont permis de visualiser le parcours des participant·es dans leurs représentations des Inuit et de leurs relations avec eux et elles, avant, pendant et après leur expérience. Enfin, elles ont permis d'identifier des éléments de rupture dans leurs parcours, qui constituent les résultats du chapitre 5 portant sur les expériences relationnelles des participant·es.

3.5 Limites du projet

Trois limites du projet doivent être soulevées. Tout d'abord, même si l'appel à participation sur Facebook a facilité le recrutement rapide de l'échantillon, cela a pu favoriser la sélection de personnes ayant des profils semblables. Par exemple, les participant·es sont majoritairement jeunes et ont un niveau d'éducation assez élevé. Il peut effectivement s'agir de caractéristiques récurrentes chez les personnes ayant travaillé au Nunavik, mais il est possible que ces éléments soient surreprésentés en raison de la méthode de recrutement. Il aurait également été intéressant d'avoir accès à l'expérience de travailleur·euses ayant occupé d'autres emplois du *care*, non représentés parmi les participant·es. Par exemple, les sages-femmes *qallunaat* ont probablement une expérience distincte des autres travailleur·euses en raison de leur collaboration avec un plus grand nombre de sages-femmes Inuit.

Une autre limite est liée à la méthode de l'entretien semi-dirigé. Comme l'entretien se déroule dans un moment précis et délimité, les éléments que les participant·es partagent ne reflètent qu'une portion de leur expérience complète. De plus, il peut être difficile pour les participant·es de partager leurs perceptions réelles en raison du désir de plaire ou de bien paraître (Savoie-Zajc 2016). Certains sujets plus tabous, comme l'importance des bénéfices économiques, peuvent également être plus difficiles à aborder dans le cadre d'une discussion. Malgré un désir de réduire les effets imposants de la posture de chercheur·euse ainsi que du contexte d'entretien, il reste que cela affecte tout de même le déroulement des discussions avec les participant·es.

Il faut aussi souligner que même si les participant·es retiennent à majorité des expériences professionnelles positives au Nunavik, il peut exister d'autres expériences plus négatives qui ne

sont pas présentées dans ce mémoire. Faire un appel aux volontaires attire effectivement des personnes ayant de meilleurs souvenirs de leur expérience ou étant plus disposées émotionnellement à en discuter. Cela est particulièrement pertinent à noter compte tenu de la sensibilité des expériences et des difficultés vécues par plusieurs travailleur·euses *qallunaat*.

En conclusion, 21 travailleur·euses *qallunaat* des milieux de la santé, des services sociaux et de l'éducation ont participé au projet. Les échanges avec les participant·es ont été facilités par l'appartenance au même groupe social, soit celui de Blanc·he et/ou Allochtone, ce qui a permis de mettre en lumière leur conception des Inuit et de leur expérience plus largement. Le recours à l'entretien semi-dirigé a permis de faire émerger le sens que les travailleur·euses *qallunaat* donnent à leur expérience. Les données des entretiens individuels ont ensuite été regroupées dans des thèmes grâce à une analyse thématique et dans des lignes du temps « relationnelles ». Finalement, les résultats qui découlent de cette collecte de données seront présentés dans les chapitres suivants.

CHAPITRE 4 : TRAVAIL TEMPORAIRE ET VÉCU DES *QALLUNAAT*

Ce chapitre aborde le vécu des travailleur·euses *qallunaat* dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux au Nunavik. Dans un premier temps (4.1), le caractère temporaire de leur expérience professionnelle au Nunavik est exploré. Celle-ci est prévue et vécue de manière temporaire en raison de l'organisation du marché du travail et de l'attachement des travailleur·euses au Sud. Dans un deuxième temps (4.2), le chapitre examine les motivations des travailleur·euses en fonction de trois profils. Dans un troisième temps (4.3), le vécu des participant·es au Nunavik est abordé en mettant en évidence la tension entre les défis professionnels et les avantages personnels tirés. L'expérience des travailleur·euses est influencée à la fois par les dynamiques propres à leur domaine d'emploi, par les relations de pouvoir avec les Inuit et par le sentiment de déracinement qu'ils et elles éprouvent en résidant dans des petites communautés éloignées. Finalement (4.4), le chapitre présente le retour au Sud des travailleur·euses, qui est principalement occasionné par trois facteurs. Malgré les défis rencontrés, les travailleur·euses en ressortent avec un rapport globalement positif.

4.1 Expérience temporaire

La dimension « temporaire » de l'expérience des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik se manifeste dès la planification de la durée de leur séjour (4.1.1), se reflète dans la durée réelle de leur séjour (4.1.2) et se traduit dans leur conception du Nunavik comme un lieu de travail plutôt qu'un milieu de vie (4.1.3).

4.1.1 Prévision temporaire

Les récits des participant·es du projet mettent en évidence que les expériences professionnelles au Nunavik sont planifiées de manière temporaire bien avant que les travailleur·euses n'y mettent les pieds. Dès le départ, la forte majorité des participant·es (19 des 21) n'envisageait pas s'y installer : tous et toutes y voyaient plutôt une opportunité d'expérience professionnelle temporaire. Douze participant·es avaient d'abord prévu y rester une année. Pour elles et eux, une année représentait une durée d'engagement légitime par rapport au temps moyen des autres travailleur·euses

qallunaat, mais aussi une durée qui leur permettait de créer des liens avec la population. Charlie¹³, par exemple, expliquait que c'était pour ces raisons qu'elle souhaitait y rester au moins un an :

C'était dans le temps où la majorité des gens restaient six mois. [...] Je le voyais que pour créer un lien avec les gens, il faut plus que quelques mois, alors c'était de se dire qu'on ne travaille pas avec des machines, on travaille avec des humains. Je voulais que ça serve autant au village que ça pouvait me servir à moi. Je ne voulais pas y aller juste comme quelqu'un qui allait chercher une expérience, mais qui allait aussi offrir de l'aide. Puis, je me disais minimum un an pour pouvoir faire des liens avec les gens. Un an, c'était pour avoir un impact significatif dans le village, puis après, on a réalisé rapidement que plus longtemps on reste, le mieux c'est pour les gens qui en ont vu passer. On ne voulait juste pas être les 1001^e personnes qui passent. (Charlie, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Pour sa part, Thomas avait prévu passer une année au Nunavik avec l'intention de vivre chaque saison, jugeant que cela rendrait son expérience nordique plus complète. Cette durée concordait également avec celle de son congé nordique¹⁴. Thomas n'était, par ailleurs, pas le seul à avoir planifié son séjour au Nunavik en lien avec la durée de son congé nordique. En effet, 15 participant·es avaient initialement déterminé la durée de leur séjour en fonction de raisons administratives, alignant leur séjour avec la durée de leur contrat ou de leur congé nordique.

Cinq des travailleur·euses *qallunaat* rencontré·es ne s'étaient toutefois pas fixé de durée précise, mais aucune des personnes rencontrées n'avait initialement l'intention de s'installer au Nunavik. C'était le cas de Célia qui y allait « un *stretch* à la fois » sans se fixer d'objectif afin d'éviter de se mettre de la pression. Elle ne s'imaginait toutefois pas s'y établir. De son côté, Oscar n'avait pas non plus fixé de durée spécifique pour son séjour, mais il était ouvert à l'idée de rester au Nunavik à « moyen et long terme » :

B : Est-ce que tu avais l'objectif de revenir après un certain nombre d'années ?

O : Oui, certainement que oui. J'étais vraiment disposé à revenir, mais plus tard. Je me disais que je pourrais mettre quelques années là-bas et revenir. Je ne finirai pas ma carrière là-bas. Donc, ce n'était pas vraiment dans un avenir rapproché, mais c'était moyen et long terme quand même. (Oscar, 6 à moins de 8 ans, éducation)

¹³ Tous les noms utilisés dans le mémoire sont fictifs.

¹⁴ Les congés nordiques sont des congés sans solde demandés à l'employeur au Sud afin de travailler dans un établissement nordique. Ces congés sont d'une durée de 12 mois, renouvelable chaque année jusqu'à un maximum de 4 ans. Ceux-ci permettent aux *Qallunaat* d'aller travailler au Nunavik tout en conservant leur ancienneté dans leur emploi au Sud. C'est pourquoi la prévision initiale d'un an au Nunavik concordait pour certain·es à la durée d'une année de congé nordique.

Il est finalement resté au Nunavik sept ans. Pierre était l'autre participant qui n'envisageait pas déjà un retour au Sud lorsqu'il a obtenu son poste comme infirmier au Nunavik. Il est aussi le participant qui y est resté le plus longtemps, soit 25 ans.

Les témoignages des participant·es mettent en évidence le caractère temporaire de leur expérience, dès la prévision de la durée de leur séjour. Ils et elles viennent vivre une expérience au Nunavik et non y habiter. Cette conception est influencée par l'organisation du marché du travail au Nunavik, axée principalement sur le recrutement de travailleur·euses temporaires. Tel que présenté au chapitre 1, le marché du travail est largement structuré autour de cette présence considérée comme essentielle pour les institutions du Nunavik. Les travailleur·euses sont recruté·es en se faisant présenter le Nunavik comme un lieu à découvrir et offrant une expérience stimulante, ce qui influence leur rapport qu'ils et elles construisent dès le départ. Leurs conditions de travail, dont le système de vacances exploré plus loin, sont également basées sur une séparation nette entre leur vie professionnelle, qui se déroule au Nord, et leur vie personnelle, qui demeure au Sud. Cette organisation du travail nordique autour d'expériences temporaires limite ainsi l'attachement au territoire des travailleur·euses. Cette planification de leur vie au Nord influence également la durée à laquelle les participant·es restent réellement au Nunavik, comme le présente la section suivante.

4.1.2 Résultat temporaire

Si peu de statistiques officielles au Nunavik documentent la durée en emploi des travailleur·euses *qallunaat*, les taux élevés de roulement de personnel dans les secteurs du *care* indiquent clairement le caractère temporaire des affectations au Nord (Vieira 2019 ; RRSSSN 2022). Parmi les participant·es rencontré·es dans cette recherche, à l'exception d'une personne, tous et toutes y sont resté·es moins de huit ans. La répartition des participant·es en fonction du nombre d'années totales restées au Nunavik est présentée dans le tableau 4.1.

Tableau 4.1 : Répartition des participant·es selon le nombre d'années totales restées

Nombre d'années totales restées au Nunavik	Nombre de participant·es
0 à moins de 2	7
2 à moins de 4	6
4 à moins de 6	5
6 à moins de 8	2
8 et plus	1

Ces chiffres indiquent que la présence des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik est temporaire et correspond à une « expérience » dans le parcours professionnel des participant·es. Cette distribution concorde aussi avec les données disponibles sur d'autres contextes nordiques, malgré les divers enjeux liés à la production de portraits statistiques sur la présence des *Qallunaat* au Nunavik (voir chapitre 1).

Les entrevues permettent d'établir que cette durée temporaire a d'abord été influencée par la prévision que se faisaient les participant·es en amont. Parmi les participant·es s'étant fixé une durée pour leur séjour au Nunavik, les deux tiers (10 sur 15) sont finalement resté·es plus longtemps qu'initialement prévu. Après un moment au Nunavik, ces travailleur·euses ont réévalué la durée prévue d'un an en envisageant la possibilité de prolonger leur expérience. Cependant, leur discours laissait peu de place à une planification à long terme au Nunavik, notamment en ce qui concerne l'idée de s'y établir. En effet, l'expérience au Nord était articulée à des projets personnels au Sud, tels que la construction d'un projet familial, qui étaient généralement perçus comme incompatibles avec la vie au Nord.

Au-delà des motivations familiales, des contraintes et des réalités structurelles encouragent ou structurent les expériences des travailleur·euses *qallunaat* de manière temporaire. Par exemple, six des participant·es sont arrivé·es pour leur première fois au Nunavik pour un contrat à durée limitée. Ils et elles étaient engagé·es pour un prêt de service, un stage ou un court contrat. La durée des contrats influence alors le temps que les travailleur·euses prévoient rester, mais aussi le temps qu'ils et elles peuvent rester. Un autre élément administratif ayant influencé la durée temporaire des expériences des travailleur·euses de la santé et des services sociaux est l'échéance des congés nordique après quatre ans. Pour Élodie et Brigitte, leur retour au Sud a été précipité par la fin des années prévues à leur congé nordique. Si elles souhaitaient rester au Nunavik, elles devaient mettre fin à leur lien d'emploi au Sud et ainsi perdre leurs années d'ancienneté. Elles n'étaient toutefois pas prêtes à les perdre puisqu'elles projetaient y retourner, comme l'explique Élodie : « J'avais 12 ans d'ancienneté au CHUM [Centre hospitalier de l'Université de Montréal] dans ce temps-là. Ça fait beaucoup, donc je n'étais pas prête à démissionner du CHUM. [...] C'est ça qui m'a fait revenir, c'est l'ancienneté principalement » (Élodie, 4 à moins de 6 ans, santé). Par ailleurs, les travailleur·euses *qallunaat* doivent demander un renouvellement de leur congé nordique à leur employeur chaque année, ce qui représente pour plusieurs un potentiel refus. C'est ce qui s'est produit pour Sabrina et le conjoint de Karine qui se sont fait refuser leur congé nordique après un

an. Malgré cela, ils et elles ont choisi de mettre fin à leur lien d'emploi dans le Sud pour conserver leur emploi au Nunavik.

Le caractère temporaire marque les expériences des travailleur·euses *qallunaat* avant d'arriver au Nunavik et tout au long de leur séjour. La construction des expériences professionnelles comme temporaires est un facteur important dans le retour des participant·es au Sud. Les raisons qui ont déclenché ces retours seront davantage explorées à la fin du chapitre (voir 4.4.1).

4.1.3 Le Nunavik comme lieu de travail

Le Nunavik n'est pas perçu comme un milieu de vie par les travailleur·euses *qallunaat*, il s'agit pour eux et elles avant tout d'un lieu de travail. Puisque le Nunavik était imaginé dès le départ comme un lieu pour vivre une expérience d'emploi temporaire, les travailleur·euses *qallunaat* rencontré·es ne s'imaginaient pas s'y installer définitivement. Comme l'explique Célia, elle savait dès le début que ses projets de vie n'allaient pas se concrétiser au Nunavik et, qu'au moment opportun, elle reviendrait au Sud :

Moi toutes ces années je me disais que ma vie n'était pas là-haut, donc c'est pour ça qu'il faut faire des choix à un moment donné. Quand tu as 35 ans et que tu es célibataire, oui tu peux rencontrer là-haut, mais c'est quand même très restreint. Et puis, tu mets ta vie sociale entre parenthèses. (Célia, 2 à moins de 4 ans, santé)

Joëlle expliquait elle aussi savoir dès le début qu'elle n'allait pas s'installer au Nunavik puisqu'elle ne considérait pas la région comme un milieu de vie, consciente qu'elle n'était qu'une « visiteuse » et qu'il y avait plusieurs contraintes pour y vivre :

C'est difficile d'en faire un vrai milieu de vie. Ce n'est pas chez nous. On est dans les logements de l'hôpital, c'est toujours un peu compliqué où on va habiter. On reste quand même des visiteurs. C'est quand même assez clair qu'on est des visiteurs. J'ai l'impression qu'il y a des endroits où c'est mieux. Par exemple, [dans telle autre communauté], c'était déjà mieux, [...] il y avait des travailleurs temporaires qui étaient là depuis plus longtemps, donc il y avait de quoi de plus pour un milieu de vie. [Dans telle communauté], ce n'était pas vraiment un milieu de vie. C'est quand même un village difficile. Puis, il y avait quand même beaucoup de contraintes de logements, d'eau potable, de gestion des eaux usées, qui font que c'est difficile... les écoles, c'est compliqué pour les enfants, les garderies c'est un enfer. Je trouvais ça difficile de me projeter là toute ma vie. Je me doutais aussi qu'un jour la vie de nomade, ça ne marcherait pas...Ce n'est pas un milieu de vie, c'est toujours en attendant les prochaines vacances. (Joëlle, 4 à moins de 6 ans, santé)

Une division est également maintenue entre la vie personnelle et professionnelle des *Qallunaat*. Leurs congés sont généralement pris ailleurs qu'au Nunavik, soit à forte majorité au Sud. Ceux-ci

sont perçus par plusieurs comme une manière de se retirer des difficultés vécues dans les communautés, comme l'expliquait Léonie : « À chaque fois que je partais pour un deux mois, c'est comme une immersion et tu te sortais la tête de l'eau après » (Léonie, 2 à moins de 4 ans, services sociaux). Dans la santé et les services sociaux, les travailleur·euses *qallunaat* font des *stretch* de travail d'environ deux mois pour un mois de vacances. En éducation, les principaux congés des travailleur·euses *qallunaat* sont durant la période des fêtes, la semaine de relâche et l'été. Ainsi, les travailleur·euses *qallunaat* passent plusieurs mois par année à l'extérieur du Nunavik. Quelques participant·es ont mentionné avoir pris des congés au Nunavik, mais comme l'expliquait Célia, pour elle, il s'agissait d'une erreur puisque cela ne lui avait pas permis d'effectuer la coupure nécessaire avec son emploi d'infirmière :

Pendant la COVID, je suis restée sept mois, ça, c'était une erreur. Mais, bon ce sont des choix qu'on fait et on ne sait pas trop. Tu te dis autant profiter du plein air, nous là-haut on pouvait le faire, donc on l'a fait. C'est juste que finalement tu es au courant encore de tout ce qui se passe, tu es en repos, mais pas vraiment. Ton cerveau n'est jamais en mode coupure ». (Célia, 2 à moins de 4 ans, santé)

Cette représentation du Nunavik comme lieu de travail était aussi renforcée par la manière dont les travailleur·euses *qallunaat* étaient perçues à travers leur rôle dans les communautés. Les *Qallunaat* se reconnaissent entre eux et elles par leur emploi, comme l'expliquait Myriam : « quand tu arrives dans un village et que les gens ne te connaissent pas, ils te demandent tout de suite ce que tu fais » (Myriam, 2 à moins de 4 ans, services sociaux). Mathilde et Léonie partageaient aussi le sentiment que les Inuit identifiaient les Blanc·hes à travers leur rôle de travailleur·euses. En raison de ce rôle, Léonie mentionnait qu'elle devait être attentive à ses relations « parce qu'en fait, quand on est là-bas en tant que travailleur, on n'est rien d'autre qu'un rôle » (Léonie, 2 à moins de 4 ans, santé).

Envisager le Nunavik comme un simple lieu de travail a des implications sur l'attachement et l'engagement des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik. En effet, les participant·es ressentaient un sentiment d'être étranger·ère par rapport à la région marqué par une impression de ne pas être chez eux. Jérémie exprimait qu'il se sentait bien au Nunavik, tout en reconnaissant que sa « vraie place » était au Sud. Pour sa part, Alice ne se sentait pas chez elle au Nunavik en raison de son manque d'ancrage dans le territoire ainsi que dans ses relations :

It's this tension where obviously you want to be there but at the end of the day, you're there for a job. Few people end up building a life there and those are the people that

stay for a while when their life is there, more than in the South. But at that point, honestly, I felt I don't even know where my life was. (Alice, 0 à moins de 2 ans, éducation).

Cette idée d'ancrage ou d'attachement participe à créer un sentiment d'être chez soi. Plusieurs participant·es ne se sentent pas chez eux au Nunavik, parce que leur chez-soi est au Sud, là où ils et elles ont leur principale vie sociale, leur famille, leur réseau et donc leurs racines.

Les entretiens ont révélé que le Nunavik est envisagé comme un lieu de travail temporaire dès le départ. Les participant·es aspirent à y vivre une expérience plutôt qu'à s'y installer, mais aussi le marché du travail est organisé pour attirer des travailleur·euses temporaires. Cette représentation du Nunavik comme lieu de travail est semblable à celle des travailleur·euses *Fly-in Fly-out* (FIFO), principalement observée dans les industries minières, pétrolières et de la construction¹⁵. Même si les participant·es du projet travaillaient sur des périodes plus longues, leur lien avec le territoire rappelle celui des travailleur·euses FIFO, car pour eux et elles, le Nunavik est considéré comme le lieu de travail tandis que le Sud est perçu comme le lieu de repos et de résidence principale.

Ce phénomène illustre également les conclusions d'une étude menée par Suzanne Mills (2019) sur les politiques spatiales du racisme et de la compétition entre les travailleur·euses autochtones et Inuit ou Innus dans la construction de la mine de Voisey's Bay, dans le Nord du Labrador. Dans cette industrie axée sur la mobilité, être considéré comme un « bon » travailleur implique d'être prêt à voyager, associant ainsi la mobilité au « travail ardu ». Les travailleur·euses autochtones sont souvent dépeint·es comme étant peu qualifié·es et peu mobiles, tandis que les travailleur·euses non-autochtones sont perçus comme l'inverse. Cette représentation raciste selon laquelle les Premiers Peuples seraient inadaptés au travail industriel, attachés à leur lieu de résidence et peu enclins à déménager, contribue à les exclure du marché du travail. Cette forme de travail est ainsi organisée en privilégiant la mobilité et la méritocratie plutôt que l'attachement au lieu de travail (Mills 2019). Cette dynamique se retrouve dans l'expérience des travailleur·euses du projet, où ils et elles sont recruté·es de manière temporaire en priorisant leur mobilité plutôt que leur attachement au Nunavik.

¹⁵ Le modèle de travail FIFO implique le déplacement temporaire de travailleur·euses vers des sites, souvent éloignés des communautés, pour une période définie de jours de travail avant de retourner chez eux pour les congés. Ce modèle est généralement caractérisé par des rotations de deux semaines de travail suivies de deux semaines de congés dans des lieux séparés.

4.2 Trois profils de travailleur·euses selon les motivations

Les raisons qui ont motivé les participant·es à aller travailler au Nunavik permettent d'identifier trois profils de travailleur·euses : la quête d'aventure (4.2.1) ; le désir de rencontrer ou d'aider les Inuit (4.2.2) ; et la recherche d'avantages personnels (4.2.3). Ces profils sont tous traversés par un rapport mythique commun au Nord (4.2.4). Il faut noter que six participant·es ont occupé plus d'un emploi au Nunavik entrecoupé par un retour au Sud. Leur profil est donc aligné sur la motivation initiale qui les a poussé·es à se rendre au Nunavik pour la première fois, tandis que la principale raison de leur retour au Sud reflète celle de leur dernier séjour dans le Nord. Même si ces profils ont été construits autour de leur motivation principale, la trajectoire des participant·es est influencée par divers facteurs et motivations. Le tableau 4.2 présente la répartition des participant·es selon ces trois profils.

Tableau 4.2 : Répartition des participant·es en fonction des trois profils de travailleur·euses

Profil (Motivation principale)		Nombre de participant·es	Durée du séjour			Facteur principal de départ			Défis				Bénéfices			
			0 à moins de 2 ans	2 à moins de 6 ans	6 ans et plus	Administratif	Familial	Épuisement	Institutionnel	Conditions de travail	Relations Inuit/ <i>Qalluuaat</i>	Déracinement/isolement	Institutionnel	Conditions de travail	Relations Inuit/ <i>Qalluuaat</i>	Déracinement/isolement
1	Aventure, voyage	11	4	5	2	2	4	5	10	7	9	8	2	5	7	11
2	Rencontre, aide des Inuit	4	2	2	0	2	1	1	3	2	3	4	2	2	2	3
3	Avantages personnels	6	1	4	1	0	1	5	6	4	6	6	4	3	3	5
Total		21	7	11	3	4	6	11	19	13	18	18	8	10	12	19

4.2.1 Quête d'aventure

Le premier profil de travailleur·euses est caractérisé par la quête de l'aventure. Onze des participant·es ont été principalement motivé·es par un désir d'aventure, de voyage et de découverte. Ce désir était pour certain·es orienté vers celui de « vivre le nord », comme c'était le cas de Léonie qui expliquait son choix du Nunavik pour satisfaire cette curiosité qu'elle avait envers le Nord. Ayant déjà travaillé quelques années au sein d'une communauté d'une Première Nation, elle aspirait désormais à relever un nouveau défi et à vivre « l'expérience du Nord » :

Je pense que c'est pour le dépaysement. Je pense qu'il y a un... je ne pourrais pas dire un folklore, mais un intérêt, il y a une curiosité envers le Nord. On entend tous parler de l'aridité, mais aussi des communautés, donc moi personnellement c'est le contact avec les communautés. C'est comme si c'était le *next level* de dire ok il y a des communautés ici, tu sais que tu es fonctionnelle, que tu es capable. C'est un défi aussi, je pense. C'était comme un appel j'imagine, à l'aventure et à la rencontre de l'Autre. (Léonie, 2 à moins de 4 ans, services sociaux)

Joëlle avait également choisi le Nunavik pour réaliser un stage professionnel puisqu'elle avait envie d'aller à l'aventure et de visiter le Nord :

Pour être vraiment franche, quand je suis allée comme stagiaire, c'était une vieille envie d'aller visiter le Nord. La première visite c'était purement une envie d'aventure et de découverte. Je partais là comme on part en voyage, avec aucune intention jamais dans la vie de travailler au Nunavik. (Joëlle, 4 à moins de 6 ans, santé)

Travailler au Nunavik représentait une opportunité de satisfaire cette curiosité pour le territoire. En raison des coûts élevés liés aux déplacements, y aller en tant que travailleur·euses permettait aux participant·es de le faire sans frais, comme le soulignait David :

Ça piquait ma curiosité et je trouvais que c'était une belle opportunité parce qu'on ne se le cachera pas que c'est 7000 \$ le billet d'avion. Ce n'est pas, ah je vais au Nunavik en fin de semaine et je reviens. Ce n'est pas ça. Donc, je trouvais ça bien d'y aller par le travail. C'était vraiment une curiosité. (David, 2 à moins de 4 ans, éducation)

Parmi ces participant·es motivé·es par l'aventure, certain·es ont choisi le Nunavik comme destination pour vivre une expérience dans un environnement éloigné ou déstabilisant, parmi d'autres options possibles. En souhaitant vivre une expérience d'immersion, le Nunavik leur offrait la possibilité de le faire, tout en restant « ici, au Québec ». C'était le cas de Karine, qui avait le désir de réaliser un projet humanitaire ou de voyage avec sa famille et qui a finalement opté pour le Nunavik, car cela lui semblait plus simple et rassurant en restant dans les frontières de la province :

On avait beaucoup de discussions, moi et mon conjoint, pour faire un projet. On pensait partir un an, voyager, on voulait faire un projet humanitaire avec les enfants, on voulait vraiment faire quelque chose comme ça. Je m'étais informée au niveau de métiers sans frontières, mais il y avait beaucoup d'insécurités qui venaient avec ça, d'excitation, mais d'insécurités aussi. Quand je suis tombée sur l'offre du Nunavik, je me disais, on reste au Québec. Pour moi, c'était plus au niveau de mes enfants, je ne voulais pas les mettre en danger, je voulais qu'ils aient un dépaysement, mais pas être trop en danger. (Karine, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Sabrina, quant à elle, aspirait à vivre un voyage avec une amie qui romprait son quotidien d'emploi au Sud. Elle avait postulé pour un stage d'aide humanitaire à l'international et un emploi au Nunavik, mais c'est l'employeur au Nunavik qui avait répondu en premier.

Pour ces participant·es, le Nunavik représentait une option d'immersion parmi d'autres possibilités permettant de vivre une expérience restreinte dans le temps. En effet, le désir de vivre une aventure ou un voyage est une expérience généralement temporaire. Le profil de l'aventurier·ère est également guidé par l'imaginaire de « l'Ailleurs », offrant une expérience dans un contexte différent de celui du domicile des participant·es ou éveillant une forte curiosité. En effet, l'Ailleurs est souvent une source d'émerveillement et suscite une curiosité temporaire, mais il ne représente généralement pas un lieu de vie souhaité à long terme (Heron 2007). L'imaginaire mythique construit autour du Nord occupait ainsi une place importante dans ce profil où se retrouve la majorité des participant·es.

4.2.2 Désir de rencontre ou d'aide des Inuit

Le deuxième profil est caractérisé par le désir de rencontre ou d'aide des Inuit. Quatre participant·es ont été principalement motivé·es à se rendre au Nunavik dans le but d'apprendre, de tisser des liens ou d'apporter leur aide aux Inuit. Ces travailleur·euses partageaient un intérêt commun pour les Premiers Peuples, ce qui les avait incité·es à vivre une expérience interculturelle. Par exemple, Alice expliquait avoir choisi de se rendre au Nunavik afin d'en apprendre davantage sur les Inuit. Elle avait réalisé qu'elle connaissait peu les Inuit et elle souhaitait privilégier son apprentissage par le biais de l'expérience : « *I wanted to learn as much as I could about a region and a People that I knew nothing about, so that initial interest was just to learn* » (Alice, 0 à moins de 2 ans, éducation). La situation était similaire pour Mylène, qui cherchait à concrétiser son engagement en se rendant au Nunavik, puisqu'elle s'informait beaucoup sur les Inuit et les droits des Premiers Peuples de manière plus générale. Son objectif était d'approfondir ses connaissances à leur sujet et de mettre en pratique son engagement à travers des actions concrètes. De même, Charlie était

motivée par un désir de « sauver » les Inuit. Elle expliquait avoir ressenti un « appel » en raison de la souffrance qu'elle avait retrouvée dans ses lectures sur les Inuit :

Au fil de mes lectures, je me suis intéressée au courage que je lisais des gens et à la détresse que j'y voyais. Au début, j'avais un peu cette prétention-là de vouloir aller sauver les gens, ce qui a fait que j'ai vite déchanté. Ce n'est pas possible d'avoir cette posture-là, de revenir et d'être un intervenant sain. Pour les gens aussi, d'avoir la posture de sauveur, ça fait très colonialiste. Rapidement, je me suis rassise et j'ai revu un peu mes valeurs. Mais initialement, c'était le Nunavik pour aller à la rencontre de ces gens-là qui sont isolés, mais qui ont survécu et dont les récits racontent toute la détresse et la douleur. Je me sentais appelée par ce besoin-là qu'il y avait. (Charlie, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Ainsi, trois des quatre participantes de ce profil exprimaient un désir spécifique de rencontrer les Inuit, tandis que la quatrième participante, Brigitte, considérait les Inuit comme un peuple lui permettant de vivre une expérience interculturelle. Brigitte avait un parcours en coopération internationale et souhaitait vivre une nouvelle expérience pour faire du transfert de connaissances et adapter davantage sa pratique professionnelle. Elle exprimait un intérêt à « rencontrer des personnes de différents horizons » et se souvenait qu'on lui avait un jour dit : « que le Nord du Québec, c'est quand même ici, mais c'est une culture différente » (Brigitte, 4 à moins de 6 ans, santé), ce qui avait influencé sa décision de se rendre au Nunavik.

Les participantes de ce second profil étaient avant tout guidées par l'imaginaire construit autour de « l'Autre ». L'Autre était incarné par les Inuit dans ce cas-ci, mais il aurait pu être incarné par une autre nation autochtone pour les trois premières participantes ou des personnes d'une autre culture, comme dans le cas de Brigitte. L'Autre était ainsi romantisé, comme l'Ailleurs pour le premier profil. Les Inuit sont souvent présentés à travers des stéréotypes, comme étant confrontés à des problèmes sociaux ou attachés uniquement à la nature et à la tradition (Simard 1983), ce qui nourrit une curiosité et un impératif d'aide chez les participant·es (Heron 2007). Le travail en territoire nordique est également reconnu pour satisfaire un désir d'exotisme et de rencontre avec l'« Autre » chez les Allochtones (Lemay 2011). Les représentations romantiques et mythiques des Inuit ont ainsi contribué à façonner les motivations des travailleur·euses de ce profil.

4.2.3 Recherche d'avantages personnels

Le troisième profil est motivé par la recherche d'avantages personnels. Six participant·es ont décidé de se rendre au Nunavik principalement pour obtenir de meilleures conditions de travail, un poste avantageux ou pour développer des compétences professionnelles particulières. Par exemple,

Romy expliquait que la raison principale pour laquelle elle avait choisi d'aller au Nunavik la première fois était de nature financière :

J'ai choisi de faire mon stage de fin de maîtrise là-bas. La raison est très plate, c'est que j'étais hyper endettée par mes études. Je trouvais que ça n'avait pas de bon sens, toutes les options qui s'offraient à moi, parce que je devais déboursier environ 4000 \$ pour partir à l'international. Donc, payer pour aller travailler pendant 6 mois et plus. Finalement, je me suis dit si je trouve une job ici au Nord, ça pourrait être accepté, et au moins je pourrais avoir un petit salaire et ne pas m'endetter davantage. En toute honnêteté, c'est la raison numéro un. (Romy, 4 à moins de 6 ans, éducation et santé)

Oscar, quant à lui, expliquait avoir tenté « l'expérience du nord » afin de faciliter son processus pour obtenir la permanence comme enseignant au Québec. Puisqu'il était issu de l'immigration et avait dû compléter quelques cours supplémentaires en arrivant, obtenir la permanence au Sud était un processus long, alors qu'il avait la possibilité de travailler en tant qu'enseignant au Nunavik plus facilement et rapidement :

J'ai complété le cours que j'avais à faire ici [au Sud], parce qu'étant issu de l'immigration il fallait compléter certains cours pour être à date avec la culture québécoise. Une fois que j'ai complété tous ces cours, je faisais des remplacements [au Sud] et je me suis dit que pour obtenir la permanence, je pourrais tenter l'expérience du Nord. La permanence [au Sud], dans l'ensemble, ça prend beaucoup de temps. C'est vrai que les défis sont différents par rapport à ce qu'il y a au Nord, mais ça prend plus de temps. Donc je me suis dit par l'intermédiaire d'un ami, je pourrais tenter l'expérience au Nord. (Oscar, 6 à moins de 8 ans, éducation)

Célia, Mathilde et Thomas avaient décidé de se rendre au Nunavik principalement pour vivre une expérience professionnelle leur permettant de développer de nouvelles compétences, dont des capacités d'adaptation. Pour eux et elles, cette expérience constituait un « défi » à la fois personnel et professionnel, offrant une opportunité de se mettre à l'épreuve et de progresser sur ces deux plans. En comparant ses raisons de se rendre au Nunavik avec celles d'autres travailleur·euses, Célia indiquait que sa principale motivation était le défi d'adaptation que cela impliquait. Elle était également attirée par une représentation idéalisée du Nord, où elle aspirait à vivre une expérience déstabilisante :

Moi... ce n'est pas l'argent, ni mère Teresa. Il y avait une collègue qui disait moi j'y vais pour réparer ce qui s'est passé dans le passé, je sens que c'est mon devoir. Bin non, moi pas du tout, je n'étais pas là il y a 50 ans. Malheureusement, on ramasse les pots cassés, mais je vais faire mon travail. C'était vraiment pour travailler. J'aime le changement et me réadapter à chaque fois. C'est un *challenge* personnel. Ma vie c'est ça, j'ai quitté la France, je suis venue ici dans une autre culture, les Inuit ça va être encore une autre culture. [...] Je trouvais ça hyper *challengeant* parce que tes

connaissances sont stimulées tout le temps. [...] Je faisais ça oui aussi, pour l'expérience assez insolite. (Célia, 2 à moins de 4 ans, santé)

Les participant·es de ce profil sont ceux et celles qui ont indiqué avoir tiré le plus d'avantages des éléments institutionnels, comme un environnement offrant une plus grande liberté et flexibilité dans l'exercice de leurs fonctions (voir tableau 4.2). Puisqu'ils et elles considéraient surtout le Nunavik comme une opportunité professionnelle, le contexte de travail a joué une influence importante dans leur expérience. Les travailleur·euses de ce profil sont, par ailleurs, presque tous et toutes retournés au Sud principalement en raison d'épuisement (voir 4.3.1).

Ce troisième profil de travailleur·euses était surtout motivé par des raisons personnelles, considérant le Nunavik comme une opportunité dont ils et elles pouvaient tirer avantage. Dans son étude sur les travailleur·euses en développement international, Barbara Heron en arrive à des conclusions similaires où les expériences de travail à l'étranger contribuent à construire les subjectivités des personnes blanches. Ces expériences agissent comme des éléments transformateurs chez eux et elles au contact de la différence (Heron 2007). Cette même recherche d'avantages ou de construction de leur carrière professionnelle se retrouve au cœur de ce dernier profil de travailleur·euses *qallunaat*.

4.2.4 Élément transversal aux profils : rapport mythique au nord

Les trois profils de travailleur·euses sont guidés par des représentations romantisées de l'Ailleurs, de l'Autre et des apports personnels qu'ils et elles peuvent tirer de cette expérience. De manière transversale aux trois profils, les participant·es évoquaient une curiosité envers le Nunavik en s'étant imaginé le Nord comme un lieu « mythique ». Cette construction influence les motivations des travailleur·euses à se rendre au Nunavik dans tous les profils, à différents degrés. Dans le premier profil, celui de l'aventurier·ère, l'imaginaire du Nord ou de l'Ailleurs occupait une place centrale. Les Inuit représentaient également un élément mythique pour les participant·s du deuxième profil, qui aspiraient à les rencontrer ou à les aider.

Les participant·es rapportaient une impression partagée du Nord comme objet d'exotisme, comme le soulignait Charlie : « c'est quand même mythique pour les Québécois, le Nord. Pour moi, en tout cas, ce l'était » (Charlie, 0 à moins de 2 ans, services sociaux). Tout comme dans le témoignage de Léonie qui parlait d'un « appel » au Nord qu'elle avait vécu, Élodie a aussi repris cette expression pour parler de l'impulsion qu'elle a eue de se rendre au Nunavik. Après avoir discuté avec une

collègue des opportunités de travail au Nunavik qui ne l'intéressait initialement pas, elle s'est réveillée le lendemain matin en décidant de postuler comme infirmière. Elle expliquait que cet « appel du nord » était lié à la curiosité et à la fascination qu'elle entretenait avec le Nord et les Inuit depuis qu'elle était jeune :

Je me suis souvenu que vraiment très jeune, j'étais très curieuse de la toundra, j'adorais la géologie, la géographie, les grands espaces, les Inuit, tout ça, c'est quelque chose qui me fascinait. Mais, c'était quelque chose que j'avais mis de côté pendant longtemps, puis *poup*, mon sommeil a été [révélateur]... Un mois plus tard, j'étais rendue au Nunavik. Ça a été du jour au lendemain [...] Quand on écoute les nouvelles, il y a la météo et tu vois la carte. Enfant, je me souviens que je regardais Kuujjuaq et je me disais, c'est tellement loin, qui qui habite là. Donc, ça simulait ma curiosité. Puis à l'école, on voyait la géologie, le plateau, la toundra, les Inuit aussi. Au niveau historique, il fallait qu'ils passent par le détroit de Béring, ça me fascinait. Donc ça a réveillé tout ça. Je pense que c'était enfoui. (Élodie, 4 à moins de 6 ans, santé)

Le Nord est considéré comme mythique puisqu'il est représenté comme immense, vide, magique et romantique. La méconnaissance des territoires et de leurs habitant·es participe à créer une distance mentale et physique avec le Nunavik et les Inuit, favorisant ainsi l'émergence de ces représentations (Chartier 2005). Par extension, les Inuit sont également considérés comme mythiques puisqu'ils et elles sont assigné·es au territoire : ils ne sont « eux » que par leur lien au Nord. Les motivations et les attentes des participant·es étaient ainsi marquées par cette vision mythique du Nord et des Inuit.

Les trois profils de travailleur·euses présentés se retrouvent dans la littérature sur les raisons conduisant les Allochtones à travailler dans des communautés autochtones (Mueller 2006 ; Lemay 2011 ; Balfe 2013 ; Réhaume-Provost 2018). Les trois « M », une expression souvent utilisée dans le domaine de l'aide internationale pour décrire les profils de travailleur·euses, est également utilisé dans le contexte nordique. Cette expression réfère aux travailleur·euses *misfits*, *mercenaries/moneymakers* et *missionaries* (Silverman 2005). Les participant·es référaient aux autres travailleur·euses *qallunaat* à partir de cette typologie, tout en se situant par rapport à celle-ci. Comme David le soulignait, « tout le monde est un peu des cinq M et c'est tout le temps le débat à propos duquel tu es. Je pense qu'on a tous un petit peu de quelque chose » (David, 2 à moins de 4 ans, éducation).

Comme les témoignages de ces participant·es le laissent entrevoir, les travailleur·euses *qallunaat* se situaient à la frontière de ces catégories de motivations professionnelles et divers facteurs

influençaient leur désir ou possibilité de travailler au Nunavik. Le profil des participant·es est complexifié par un agencement de motivations ainsi qu'un contexte favorable leur permettant de réaliser cette expérience. En effet, les *Qallunaat* rencontré·es ont indiqué que leur expérience d'emploi au Nunavik concordait avec un « bon *timing* » dans leurs vies personnelle et professionnelle. Les deux tiers d'entre eux et elles se trouvaient dans une phase de transition de vie qui concordait avec la fin de leurs études, avec une séparation amoureuse, avec le besoin de nouveauté, ou le moment avant de fonder une famille ou de s'établir davantage au Sud. C'est notamment le cas de Léonie qui expliquait qu'elle souhaitait vivre « l'expérience du Nord » et qu'elle sentait qu'elle devait le faire « maintenant ou jamais » :

C'était dans un moment où j'étais célibataire, j'étais en colocation et j'en avais envie. Je voyais bien qu'il y avait un risque que si je ne partais pas à ce moment-là, je n'allais pas le faire. Je voyais que je commençais à être plus à l'aise dans mes fonctions au travail et je me disais ah non, si je rencontre quelqu'un et que je ne peux pas partir, je le regretterais à ce moment-là. C'est un peu la réflexion que j'avais, donc je suis partie. L'idée initiale était de faire un an. C'était vraiment avec la perspective de revenir. C'était pour vivre l'expérience du Nord. (Léonie, 2 à moins de 4 ans, services sociaux)

Ce passage met en lumière l'importance que les participant·es accordent au « bon moment » pour aller travailler au Nunavik, mais aussi l'idée qu'il s'agit d'une expérience circonscrite dans le temps. Pour la plupart, il s'agit alors d'un moment avant de s'établir ou de s'ancrer davantage dans leur vie au Sud. Cette importance du *timing* est transversale aux trois profils et reflète l'idée que le Nunavik représente « un moment » dans leur parcours professionnel. Les motivations des participant·es concordent avec l'idée de « vivre une expérience » temporaire. Comme Lemay (2011) l'indique dans son mémoire, lorsque les travailleur·euses allochtones sont interrogé·es sur leurs motivations à travailler en milieu autochtone, ils et elles abordent surtout ce qui les a amenés à vouloir travailler dans ce contexte. Pour eux et elles, il s'agit principalement d'une question d'opportunité ou de concours de circonstances associé à un intérêt pour les Premiers Peuples. Enfin, comme il sera possible de le constater, ces profils évoluent également au fil des expériences des participant·es qui rencontrent divers défis. Même s'ils et elles arrivent pour une motivation précise, cette motivation évolue pour plusieurs. Ce vécu est davantage exploré dans la section suivante.

4.3 Vécu : entre défis et bénéfices

L'expérience des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik est caractérisée par une tension entre défis et bénéfices. Leur vécu est principalement influencé par leur expérience en emploi (4.3.1), les relations de pouvoir entre Inuit et *Qallunaat* (4.3.2) ainsi que l'expérience du déracinement (4.3.3).

4.3.1 Influencé par l'emploi dans un secteur du *care*

L'expérience d'emploi des participant·es a été influencée par plusieurs défis professionnels dans l'organisation et la logistique de leurs secteurs d'emploi (4.3.1.1) ainsi que dans leurs conditions de travail (4.3.1.2). Ces deux thématiques regroupent également des éléments qui leur ont permis de bonifier leur expérience au Nunavik.

4.3.1.1 Organisation et logistique des emplois

L'organisation et la logistique des secteurs de la santé, des services sociaux et de l'éducation ainsi que des emplois qui y relèvent comportent bien souvent des défis pour les travailleur·euses *qallunaat* rencontrés, mais également des opportunités de pratique. Les participant·es ont évoqué quatre défis organisationnels des milieux de travail du *care* : 1) des taux de roulement élevés ; 2) une pénurie de main-d'œuvre ; 3) un manque de soutien de la part de l'employeur ; et 4) une désorganisation dans la prestation ou la gestion des services. Ces défis se recoupent dans tous les milieux et ont des impacts sur la charge de travail des travailleur·euses et leur bilan d'expérience.

D'abord, tous·tes les participant·es ont soulevé l'enjeu des taux élevés de roulement du personnel. Ils et elles ont observé qu'il y avait peu de suivi dans les dossiers lorsque les employé·es retournaient au Sud, que ces taux affectaient la confiance des Inuit et les relations qu'ils et elles pouvaient établir, et que leur charge de travail était plus lourde en raison de tâches supplémentaires leur étant confiées. De plus, les gestionnaires semblaient davantage concentrés sur le recrutement que sur la rétention et le soutien des travailleur·euses dans ce contexte.

Le deuxième défi relevé, à savoir la pénurie de main-d'œuvre, entraînait des répercussions similaires sur les expériences des participant·es. Comme l'expliquait Brigitte, cette situation produisait une gestion perpétuelle de situations de crise, créant l'impression de ne pas avancer, ce qui pouvait susciter un sentiment d'impuissance :

Dernièrement, il y a eu beaucoup de remaniements de programmes parce qu'il manque toujours des gens dans le fond. Les horaires du Nord, ça fait ça aussi parce que tout le monde est toujours un peu parti. Ça fait de gros trous. Des fois, il y a juste un gestionnaire en place qui doit tout faire. En fait, c'est une gestion d'urgence, il n'y a jamais rien qui avance parce qu'il n'y a jamais personne qui dit on va essayer de développer quelque chose d'intéressant, c'est toujours, on règle, on éteint des feux. (Brigitte, 4 à moins de 6 ans, santé)

Comme troisième défi, près du tiers des travailleur·euses *qallunaat* rencontré·es ont partagé avoir ressenti un manque de soutien dans leur emploi. Élodie expliquait, à ce sujet, que les gestionnaires « éteignent toujours les feux des autres », donc les travailleur·euses étaient peu encadré·es et étaient laissé·es à eux-mêmes malgré l'arrivée d'événements tragiques. Cette gestion du manque de personnel conduit aussi à des circonstances dans lesquelles les travailleur·euses ressentent un manque de soutien, non seulement pour eux-mêmes, mais aussi pour leurs usager·ères ou jeunes. C'était le cas de Mylène qui comparait les ressources accessibles pour les jeunes à l'école avec le Sud, ce qui venait profondément la choquer :

Ce qui est problématique, c'est qu'il y a moins de ressources pour les élèves à tout niveau : psychologique, orthophonique, *behavior tech*... Il n'y a aucune adaptation scolaire qui est disponible, en tout cas pas à [telle communauté]. En tout cas, il y a vraiment, vraiment, vraiment beaucoup moins de ressources. C'est plus chaotique. (Mylène, 2 à moins de 4 ans, éducation)

Comme quatrième défi, la moitié des participant·es ont fait référence à la « désorganisation » des milieux de travail au Nunavik en utilisant des termes comme chaos, absence de structure ou désorganisation. David, par exemple, racontait la manière dont il avait observé un « chaos contrôlé » dans le système d'éducation et les établissements scolaires au Nunavik :

On dirait qu'il y avait un chaos contrôlé tout le temps, tandis qu'ici [au Sud] tu t'attends à une structure. Je parle encore à mes collègues qui sont à l'école [au Nunavik] et c'est l'enfer. Dans le sens qu'il n'y a pas de bas de mur, il n'y a pas de planche, tout est poussiéreux, il n'y a pas de prof, le directeur a démissionné la semaine passée. C'est toujours des grosses affaires, c'est toujours un peu éclectique, mais tu n'as pas le choix de ramer. (David, 2 à moins de 4 ans, éducation)

Dans le même sens, Oscar a mentionné à plusieurs reprises la manière dont il était difficile de remplir le curriculum à l'école puisque celle-ci était continuellement fermée pour diverses raisons. Il expliquait comment enseigner dans ce contexte qu'il considérait comme complexe et désorganisé était difficile. D'ailleurs, comme l'a fait David dans le dernier passage, l'absence de structure au Nord était souvent mise en opposition à la présence d'une structure au Sud. Les témoignages des participant·es révèlent des représentations dichotomiques et hiérarchiques où les façons de faire blanches sont généralement considérées comme structurées et organisées, alors que celles au Nunavik sont considérées comme désorganisées. Cette conception binaire est d'autant plus intéressante étant donné que les structures au Nunavik ont été instaurées par des personnes blanches en se basant sur des modèles du Sud.

Ces défis organisationnels relevés par les participant·es pouvaient générer de la frustration envers leurs institutions ou leurs gestionnaires. Ces frustrations étaient partagées par les deux tiers des travailleur·euses *qallunaat* rencontrés (14 sur 21). Par exemple, Brigitte expliquait qu'elle avait vécu plusieurs « chocs de valeurs » avec son institution dans l'implantation d'un nouveau programme, parce que pour elle, la priorité était d'embaucher des Inuit dès le début afin de garantir la pertinence du programme. Cependant, elle soulignait que cela ne semblait pas être la priorité de son institution : « Ce sont des chocs de valeur avec l'organisation. À un moment donné, tu peux te concentrer sur ce que tu fais sur le terrain en ayant l'impression que ce que tu fais est bien, mais il y a beaucoup de choses autour qui ne se passent pas bien, qui sont à l'encontre de tes valeurs » (Brigitte, 4 à moins de 6 ans, santé). Romy expliquait aussi qu'une des raisons pour lesquelles elle était partie en arrêt maladie et avait ensuite relocalisé son poste au Sud était les conflits qu'elle avait avec son gestionnaire et les valeurs de son institution. En vivant à distance de son lieu de travail, elle avait l'impression de pouvoir maintenir une plus grande distance avec ces éléments qui affectaient négativement son expérience professionnelle. Ces désaccords et frustrations se transforment aussi dans un sentiment d'impuissance pour certain·es. Par exemple, Charlie, Myriam et Mylène ont exprimé un profond sentiment d'impuissance en constatant la « désorganisation » des institutions au Nunavik. Ce sentiment était particulièrement marqué chez les travailleur·euses du profil n°2 (voir tableau 4.2), qui étaient motivé·es par le désir de rencontrer et d'aider les Inuit. À l'inverse, certain·es participant·es notaient que cette « désorganisation » avait pu bonifier leur expérience professionnelle, en leur permettant d'avoir plus d'initiative et de flexibilité dans leur emploi ainsi qu'une variété stimulante de tâches à réaliser. Près de la moitié des participant·es ont nommé que la liberté qu'ils et elles avaient dans leur emploi, par l'absence de « règles », d'instructions claires ou de personnes indiquant la marche à suivre, était un aspect positif de leur expérience quotidienne. Léonie, par exemple, expliquait comment l'absence de structure qu'elle avait vécue lui avait permis d'avoir une plus grande autonomie dans son travail :

[Au Sud], tu as les ressources, tu as la structure, tu as ton rôle, les gens viennent, ils veulent de l'aide. Là-bas, c'est le contraire. Il n'y a pas de ressources, il n'y a pas de structures, tu n'as pas d'aide, tu es toute seule au milieu de nulle part, mais tu as de l'autonomie, tu as le temps et tu as le temps de créer des liens. (Léonie, 2 à moins de 4 ans, services sociaux)

En résumé, les défis liés à l'organisation et à la logistique des milieux de travail du *care* génèrent d'un côté des frustrations et de l'impuissance et de l'autre côté une opportunité de pratiquer avec

plus de liberté et de flexibilité. Si la désorganisation est libératrice pour certain·es et contraignantes pour d'autres, tous et toutes s'entendent pour qualifier le Nord comme un milieu généralement « dysfonctionnel ». Cet imaginaire renforce une conception dichotomique des territoires, où le Nord incarne le « chaos organisé » par opposition à un Sud structuré, comme en témoignent David et Léonie. Par ailleurs, ces représentations renvoient à une hiérarchie implicite qui positionne le Nord (chaos) comme inférieur au Sud (structure), un rapport similaire à celui de la construction que l'Occident fait de l'Orient comme exotique et inférieur (Saïd 1980). Si cette tension structure les représentations du territoire, elle influence également les représentations que se font les participant·es des Inuit, comme il le sera exploré dans le chapitre 5.

4.3.1.2 Conditions de travail

Les emplois dans les secteurs de la santé, des services sociaux et de l'éducation présentent des conditions de travail difficiles en raison de la charge de travail élevée et de situations émotionnellement difficiles. La majorité des travailleur·euses *qallunaat* rencontrés·es ont mentionné la lourde charge de travail à laquelle ils et elles étaient confrontés·es au Nunavik. Cette charge de travail était attribuée à un manque de personnel, à un nombre important de dossiers à traiter, à des absences ainsi qu'aux gardes à effectuer par les travailleur·euses de la santé. Sabrina décrivait cette réalité où elle a eu à travailler de longues périodes afin de combler les postes vacants dans son milieu de travail :

Je faisais des chiffres parfois de 36 heures. La nuit, j'étais gardienne de nuit donc je dormais sur le divan. Le matin, je me disais ah, je vais peut-être m'en aller, mais non, il fallait que je fasse ma job de cheffe de service. Rendu au soir, s'il manquait un éducateur, je restais jusqu'à 10-11h. Puis à minuit, le *on call* sonnait parce qu'il manquait [d'autres personnes]... Donc, ça a été vraiment physiquement éreintant. (Sabrina, 6 à moins de 8 ans, services sociaux)

La charge de travail était également vécue plus difficilement lorsqu'elle était combinée à une charge émotionnelle élevée. D'une part, Léonie et Élodie mentionnaient avoir ressenti un poids de « responsabilité » en travaillant dans de petites communautés où elles étaient les seules professionnelles de la santé ou des services sociaux. Élodie avait le sentiment de porter la « responsabilité d'un village » sur ses épaules, ce qui lui générait un stress plus élevé. D'autre part, cette charge émotionnelle était ressentie par les travailleur·euses confrontés·es à des situations difficiles, comme des violences ou des suicides, ce qui engendrait un sentiment d'impuissance et d'épuisement. Charlie décrivait cet épuisement comme un « épuisement émotif » ou une « fatigue

d'empathie ». Mylène expliquait également que le fait de voir la souffrance des gens lui procurait un sentiment d'impuissance et d'épuisement : « C'est épuisant de voir la souffrance, puis de tout le temps te heurter à des obstacles politique, administratif, financier. Tu ne peux rien faire. Tu es attachée aux gens qui souffrent et tu ne peux vraiment rien faire. Tu les vois souffrir à tous les jours » (Mylène, 2 à moins de 4 ans, éducation). Par ailleurs, les périodes de gardes étaient des moments de stress importants, en particulier pour quatre participantes, en raison des heures supplémentaires et de l'intensité des situations auxquelles elles étaient confrontées. Pour Raphaëlle, ces périodes ont alimenté son épuisement :

Dans la dernière année où j'étais là, ça a vraiment été très, très, très difficile. Il y a eu plusieurs meurtres, plusieurs décès par suicide. Moi, j'étais rendu très, très proche de la communauté à ce moment-là et c'était rendu difficile pour moi d'intervenir. C'était rendu que j'avais le petit téléphone de garde et parfois je me réveillais en sursaut quand il sonnait avec un espèce de tremblement. C'est une expérience qui est partagée par de nombreuses personnes lors des gardes parce que oui, ça fait aussi partie du travail. [...] Alors, j'étais pas mal sur le bord du *burn out* comme on dit. (Raphaëlle, 4 à moins de 6 ans, services sociaux)

Comme décrit dans les derniers passages, la charge de travail élevé, en termes de quantité de travail et d'exigences émotionnelles, a conduit plusieurs travailleur·euses *qallunaat* à l'épuisement professionnel. Près d'un tiers des participant·es ont partagé avoir été en arrêt de travail en raison de cet épuisement. Même pour ceux et celles n'ayant pas été en arrêt, plus de la moitié des participant·es ont déclaré avoir des symptômes de dépression, vivre de l'épuisement ou avoir quitté leur emploi pour ces raisons. En conclusion de son entretien, Mylène soulignait que l'épuisement faisait partie intégrante de la réalité du travail au Nunavik : « Moi, j'ai fait deux arrêts de travail pendant mes trois ans. Je pense que ça reflète vraiment bien la réalité de travailler dans le Grand Nord » (Mylène, 2 à moins de 4 ans, éducation). En effet, tous·tes les participant·es ont abordé cette thématique comme un défi important de leur expérience professionnelle.

En revanche, les conditions de travail représentaient un avantage majeur de l'expérience des travailleur·euses *qallunaat*, compte tenu des congés et des primes auxquelles ils et elles avaient accès. Trois participant·es ont souligné que ces avantages avaient exercé une influence sur leur décision initiale de travailler au Nunavik. Pour cinq participant·es supplémentaires, ces avantages ont été des incitatifs à rester, comme l'expliquait Élodie, qui a été agréablement surprise par les vacances et les primes dont elle bénéficiait :

Le fait d'avoir quatre mois par année de vacances, on voyage. Ça m'a permis de voyager et de payer mes dettes. Ils ont bien raison de dire qu'on y va pour l'argent. Je n'avais pas regardé c'était quoi les primes, je ne calculais pas mes avantages, mais clairement que mes premières paies, je n'en revenais pas. C'est dur de revenir ici avec le salaire. (Élodie, 4 à moins de 6 ans, santé)

Pour Pierre, bénéficiaire d'un mois de congé tous les deux mois et demi a été l'un des aspects les plus avantageux de son expérience, lui permettant notamment de voyager dans plusieurs pays. Les conditions de travail ont alors joué une influence positive sur l'attraction et la rétention des participant·es, notamment en ce qui concerne les congés et les salaires offerts aux *Qallunaat*. En parallèle, l'épuisement résultant d'une charge de travail élevée associée à une forte charge émotionnelle, a été l'un des principaux défis professionnels que les participant·es ont rencontrés. Comme c'est le cas dans les milieux du *care* en général, l'épuisement professionnel constitue un défi commun à de nombreux·euses travailleur·euses de ces secteurs. Ce qui distingue particulièrement la réalité du travail au Nunavik est que les *Qallunaat* travaillent dans un lieu où ils et elles ne résident que temporairement. Les défis professionnels sont ainsi intensifiés par ceux liés au déracinement, soit l'absence de repères. La plupart des participant·es se retrouvent dans un environnement où ils et elles ne sont que des travailleur·euses. Cette situation d'épuisement est également amplifiée par le contexte de pouvoir, qui conduit nombre d'entre eux et elles à se sentir inconfortables ou malaisé·es de leur position sociale.

4.3.2 Influencé par des dynamiques de pouvoir

L'expérience des travailleur·euses *qallunaat* est marquée par des dynamiques de pouvoir avec les Inuit. Les participant·es se retrouvent dans un rapport hiérarchique au sein de leur emploi (4.3.2.1), bénéficient de privilèges (4.3.2.2) et incarnent une figure de colonisateur·rice au Nunavik (4.3.2.3). Ces éléments qui les avantagent dans leur expérience sont accompagnés d'un sentiment d'inconforts pour plusieurs.

4.3.2.1 Rapport hiérarchique dans l'emploi

Les expériences des travailleur·euses *qallunaat* sont marquées par différents rapports de pouvoir, qui les placent systématiquement en position d'autorité face à leurs collègues Inuit. Dans leur emploi, les participant·es se trouvaient constamment dans des rapports hiérarchiques avec des Inuit. Tous·tes les travailleur·euses de la santé rencontrées ont mentionné que leurs collègues Inuit occupaient des postes tels que celui d'interprète, de préposé aux bénéficiaires, de secrétaire,

d'entretien ménager et de cuisine alors qu'ils et elles occupaient les emplois de professionnel·les. Dans le domaine des services sociaux, tous·tes les travailleur·euses avaient des collègues Inuit occupant des postes de soutien. Différents termes étaient utilisés pour désigner ces postes, tels que les *community workers*, les *social aids*, les *social assistants* ou les *wellness workers*. Quatre des six travailleur·euses de ce secteur ont déclaré qu'ils et elles travaillaient en collaboration ou en « duo » avec leurs collègues Inuit. Pour Raphaëlle et Myriam, cette approche du « duo » était une manière de combiner les connaissances et les compétences des Inuit, notamment leur compréhension de la communauté, de la culture et de la langue, avec les compétences des *Qallunaat* possédant des techniques d'intervention spécifiques. Pour les autres, comme pour les travailleur·euses de la santé qui parlaient des interprètes, travailler en collaboration signifiait que les Inuit les « aidaient » ou les accompagnaient dans leurs tâches et leurs interventions, tout en conservant la responsabilité principale. Ces travailleur·euses considéraient que les Inuit occupaient un rôle de soutien, mais aussi que la collaboration était positive puisqu'elle facilitait la traduction et leurs liens avec la communauté. Ces conclusions sont similaires à celles de l'étude de Fraser et ses collègues (2022) qui souligne la perception favorable des *Qallunaat* envers le travail et la coopération des Inuit, particulièrement quand cela bénéficie à leur propre travail. Cette perspective de la collaboration maintient un rapport hiérarchique avec les Inuit puisque les *Qallunaat* restent dans un rôle principal et les Inuit sont considéré·es uniquement comme des soutiens ou des facilitateur·rices à leur travail.

Quant aux enseignant·es rencontré·es, ils et elles avaient moins de contacts quotidiens avec leurs collègues Inuit puisqu'ils et elles n'enseignaient pas aux mêmes niveaux scolaires. Les enseignant·es Inuit enseignent généralement de la maternelle à la 2^e année du primaire ainsi que les cours de culture ou de langue, alors que les *Qallunaat* enseignent de la 3^e année à la fin du secondaire¹⁶. Dans les communautés ayant plus d'une école, les enseignant·es Inuit et *qallunaat* sont physiquement séparé·es dans des bâtiments distincts en raison de cette segmentation des postes occupés, comme le raconte David :

Puisque c'est un gros village, il y a deux écoles. Il y a la petite école qui est de la maternelle à la 3^e année, où ce sont presque tous des profs Inuit. Il y a eu une prof blanche, celle qui fait la 3^e année. Puis, il y a la grosse école, de la 4^e année au

¹⁶ Cette séparation résulte du contexte éducatif où, jusqu'à la fin de la deuxième année, l'enseignement est exclusivement en Inuktitut, avant d'être à moitié en français ou en anglais en troisième année, puis entièrement dans une langue seconde pour les années suivantes, avec l'Inuktitut relégué au rang de matière enseignée (KI, s.d. b).

secondaire 5, où tous les profs titulaires sont des Blancs. C'est pas mal ça dans les 14 villages. Les profs d'Inuktitut, il faut que tu sois un Inuit, mais les postes sont souvent vacants. (David, 2 à moins de 4 ans, éducation)

Xavier expliquait également que dans l'école où il travaillait, les classes des premiers niveaux étaient situées à un étage distinct, ce qui limitait ses interactions avec ses collègues enseignant·es Inuit. La distanciation sociale entre les enseignant·es Inuit et *qallunaat* reflète ainsi la hiérarchie de ces groupes basée sur les postes occupés et les opportunités offertes. En effet, ils ont peu de contact puisque les postes des niveaux scolaires plus élevés sont tous occupés par des *Qallunaat*.

Cette assignation des Inuit dans des postes auxiliaires impacte les relations entre collègues. Dans le cas de Raphaëlle, son collègue la voyait comme son patron et tenait à l'appeler ainsi : « Dans les relations en soi, il [son collègue] m'appelait *my boss. yes boss*. J'étais comme arrête, *cut it short*, je ne suis pas ton boss. Il me dit *for me, you are my boss* » (Raphaëlle, 4 à moins de 6 ans, services sociaux). Ainsi, même dans les situations où les travailleur·euses ont des postes relativement égaux, les dynamiques de hiérarchie se reproduisent entre les Inuit et les *Qallunaat*.

Pour poursuivre, ce rapport hiérarchique était également présent dans les interactions entre les travailleur·euses *qallunaat* et leurs usager·ères ou les jeunes Inuit. La nature même de la relation de service ou de soin confère une certaine autorité aux *Qallunaat* en raison des postes qu'ils et elles occupent. Plusieurs participant·es ressentait un malaise à se retrouver constamment en position d'autorité face aux Inuit et cherchaient par différents moyens à échapper à ces dynamiques de pouvoir ou à inverser les rôles, comme l'illustre le cas de Dominic. En raison de ce malaise, il cherchait à modifier la relation de surveillance et de contrôle qu'il avait avec ses patient·es :

J'avais quand même une position d'autorité parce que j'étais à la santé mentale et c'était moi qui devais faire respecter des ordonnances de la cour. Parfois, j'avais un peu ce méchant rôle-là. Il y avait aussi tout le temps le filtre médical qui fait que c'est le système médical qui le sait, pis qui sait c'est quoi qui est bien et qui n'est pas bien. Puisque je trouve que c'est un peu hautain comme attitude, je pense que c'est pour ça que je me suis pris des jobines où j'étais juste « normal ». C'est moi qui allais livrer, genre une laveuse ou un matelas chez un Inuit qui aurait pu être mon patient. Au lieu que ce soit moi qui lui dise [une voix officielle] : Hey il faut que tu prennes tes médicaments. C'est moi qui le sers lui. Donc, je pense que j'ai essayé de contrebalancer tout ça. Ça me faisait du bien d'avoir ces jobines-là et de changer de rôle. (Dominic, 0 à moins de 2 ans, santé)

De l'autre côté, les participant·es moins engagé·es dans des interactions hiérarchiques étaient ceux et celles qui pouvaient se permettre d'attendre que les usager·ères ou les jeunes viennent vers eux

de manière spontanée. C'était le cas d'Alice qui proposait des activités parascolaires pour les jeunes. Puisque ses activités étaient volontaires, elle considère qu'elle était bien accueillie et que les activités lui permettaient d'établir plus facilement des liens avec les jeunes. De même, Romy travaillait en collaboration avec des organismes communautaires dans le cadre de son emploi, adoptant une approche où elle n'imposait pas de services, mais attendait plutôt que ces organismes expriment leurs besoins, dans le but de diminuer les dynamiques de hiérarchie :

Je pense que c'est bien reçu parce que ça ne *pop* pas de nulle part, ça *pop* d'un besoin qu'eux nous mentionnent. Puis, même quand on a quelque chose à offrir, exemple, on pourrait avoir une stagiaire en *management* qui viendrait aider un organisme. On envoie l'appel, on l'envoie à toutes les organisations. Est-ce que quelqu'un serait intéressé à avoir du soutien dans ci, ça, ça ? Puis là, on attend des réponses, puis ce sont les personnes qui répondent à qui on va offrir le service. (Romy, 4 à moins de 6 ans, éducation et santé)

Elle mentionnait toutefois que cette approche, basée sur l'attente de l'expression d'un besoin, entraînait des conflits avec son institution, qui cherchait à offrir ou à imposer automatiquement des services à tout le monde. Ainsi, même dans des situations où les *Qallunaat* cherchaient à se défaire de leur rôle d'autorité, le fonctionnement des institutions ne leur permettait pas nécessairement de le faire, comme dans le cas de Romy.

Les relations hiérarchiques entre les Inuit et les *Qallunaat* se manifestent d'une part à travers la structure des postes occupés, qui légitime une autorité entre collègues ou envers les patient·es/jeunes Inuit. Le marché du travail au Nunavik est caractérisé par une forte segmentation des postes des travailleur·euses où les *Qallunaat* occupent systématiquement des postes plus spécialisés alors que les Inuit sont relégué·es à des postes considérés comme auxiliaires (ARK 2011 ; Lévesque et Duhaim 2021). Cette segmentation et cette hiérarchie s'expliquent par une organisation du travail basée d'abord et avant tout sur les qualifications formelles (diplômes, etc.) et autour des notions subjectives de la compétence et du mérite. En effet, la définition de la compétence est socialement et culturellement construite comme le notent de nombreux·euses auteur·rices (Mills 2019 ; Osterman et al. 2022). Dans les interactions avec les usagers·ères, les dynamiques d'autorité se manifestent dans les relations de *care* en établissant une hiérarchie entre les individus perçus comme ayant besoin d'assistance et ceux perçus comme aptes à répondre à ces besoins (Narayan 1995 ; Berger 2017). Les travailleur·euses *qallunaat* se retrouvent alors dans des relations hiérarchiques de contrôle, comme l'expliquait Dominic ou Romy, et ce, malgré leurs possibles bonnes intentions ou leur souhait de modifier ce rapport.

D'autre part, ce rapport hiérarchique entre Inuit et *Qallunaat* est basé sur leur race. La division du marché du travail suit la racialisation de ces deux groupes sociaux. La hiérarchisation des savoirs des *Qallunaat*, considérés comme des savoirs et des compétences cliniques, par rapport à ceux des Inuit, considérés comme « culturels » ou communautaires, est une forme de racisme épistémique (Fraser et al. 2021a ; Plourde-Léveillé et Fraser 2021). La définition et la hiérarchisation des compétences agissent comme méthodes d'exclusion des Inuit dans les services de leur propre territoire. En effet, les Inuit sont moins susceptibles d'obtenir un diplôme formel puisque les formations sont surtout offertes dans le Sud et leurs compétences (notamment la maîtrise de l'Inuktitut ou de la culture Inuit) sont généralement sous-évaluées. Ces constats font échos aux travaux similaires en Australie qui montrent le confinement des travailleur·euses autochtones aux périphéries du marché de l'emploi et leur assignation aux tâches « culturelles » telles que la traduction, le lien social avec leurs pairs et la facilitation culturelle pour leurs supérieurs allochtones (Lahn et Ganter 2018). Une telle organisation de l'emploi au Nunavik tend à privilégier les intérêts des *Qallunaat* tout en maintenant les Inuit dans des postes auxiliaires. Même lorsque les postes sont équivalents, les *Qallunaat* sont souvent perçus·es comme supérieurs·es en raison de leur position sociale, comme l'illustre le cas de Raphaëlle qui se faisait appeler « boss ».

4.3.2.2 Privilèges

Être *Qallunaat* et travailleur·euse au Nunavik signifient avoir accès à des privilèges que les Inuit n'ont pas. Pour le même travail, les Inuit et les *Qallunaat* n'ont pas nécessairement accès aux mêmes bénéfices. D'une part, les Inuit ne sont souvent pas reconnus·es comme des professionnel·les légalement qualifiés·es, donc ils et elles n'ont pas accès aux mêmes postes et discussions cliniques : un phénomène qui s'est amplifié avec l'adoption en 2012 de la *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines* (PL-21). En effet, cette loi a redéfini les prérequis pour obtenir un titre professionnel, faisant ainsi en sorte que les activités cliniques ne peuvent maintenant être réalisées que par des professionnel·les faisant partie d'ordre professionnel et ayant des diplômes spécifiques dont l'obtention ne peut se faire que dans le Sud (ex. psychologie, psychoéducation, travail social) (Fraser et al. 2021a). Or, à ce jour, l'éducation postsecondaire offerte au Nunavik est très limitée, donc les Inuit ont moins la possibilité d'obtenir ces qualifications formelles. La Commission Viens a d'ailleurs dénoncé la difficulté de recruter du personnel autochtone depuis cette loi, puisqu'elle

redéfinit et réserve à certain·es professionnel·les faisant partie d'ordre l'exercice d'activités « considérées à haut taux de préjudice » (Commission Viens 2019).

D'autre part, les *Qallunaat* ont accès à des primes et à des avantages multiples¹⁷, auxquels les Inuit n'ont pas tous·tes accès parce qu'ils et elles habitent les communautés, comme l'expliquait Xavier :

À un moment donné, ils voient bien que, c'est comme s'il y a du monde qui viennent faire de l'argent sur leur dos. Nous autres on a plein de grosses primes parce qu'on va dans le Nord et qu'on est loin de notre famille. On a de gros salaires. Les profs Inuit ne font pas ces primes-là, les infirmières Inuit ne font pas ces primes-là parce qu'eux habitent chez eux. (Xavier, 0 à moins de 2 ans, éducation)

Les nouvelles conventions collectives ont cherché à réduire ces disparités, notamment en ce qui concerne les logements et d'autres types de prime, mais l'Association des employés du Nord québécois (AENQ) indique que les mesures ne sont pas encore réparties également (Pelletier 2023). Ces mêmes inégalités sont aussi dénoncées dans le système de la santé (Provost 2023).

Parmi ces avantages, l'accès à un logement pour les travailleur·euses *qallunaat* était une source de malaise dans un contexte où la crise du logement au Nunavik atteint des records de liste d'attente. Par exemple, Thomas expliquait que dans un des villages où il travaillait, les *Qallunaat* vivaient dans un quartier à l'écart avec de beaux logements. Cette situation le rendait inconfortable, mais en même temps, il expliquait aimer habiter dans cette rue calme :

Il y a des logements qui se construisent chaque année. Mais, à chaque logement d'Inuit, souvent, il va y avoir un logement de *Qallunaat* qui se construit, parce qu'il faut qu'il y ait aussi des travailleurs qui soient logés quelque part. Donc, ça crée des irritants parce que, par exemple, il y a une rue de *Qallunaat*, ce sont tous des beaux logements. C'est une rue où il y a peut-être une vingtaine de blocs à chaque fois, c'est toute flambette. C'est comme en haut du village donc ça fait vraiment, la hiérarchie. Moi je l'ai nommé que je vivais un malaise d'habiter là, mais en même temps, on est à l'écart de la population, c'est tranquille, puis on n'entend pas crier, on est plus en sécurité. (Thomas, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

¹⁷ Il existe plusieurs avantages de travailler au Nunavik pour les *Qallunaat*. À la commission scolaire Kativik Ilisarniliriniq, ils et elles ont notamment accès à des primes d'isolement et d'éloignement (10 627 \$ à 22 100 \$ par année), des primes de rétention (3000 à 9000 \$ par année), des billets d'avion pour trois sorties par année, du transport de nourriture assuré, un logement subventionné et meublé et près de trois mois de vacances (KI s.d. a). Dans le système de la santé et des services sociaux, les employé·es *qallunaat* ont accès à des primes d'éloignement et des primes de vie chère, des primes de rétention, des primes d'installation pour les médecins et les pharmaciens, un logement, le transport de ses effets personnels (déménagement), quatre sorties par année (ou trois s'il y a des personnes à charge), et près de 16 semaines de congé (RRSSSN s.d. b).

En plus de renforcer les inégalités socioéconomiques en avantageant les *Qallunaat*, ces privilèges impactent les relations entre Inuit et *Qallunaat*. Comme Oscar l'expliquait, il sentait que le sujet des avantages était un point de friction avec ses collègues Inuit :

C'est vrai qu'il y a eu toujours ce sentiment d'injustice avec les anciennes conventions collectives à cause des avantages que les personnes du Sud avaient et qu'eux n'avaient pas là-bas. Donc, je pense que ça s'est arrangé en partie... C'était quand même un des points de friction avec les employés locaux. (Oscar, 6 à moins de 8 ans, éducation)

Jérémie était également conscient de ses privilèges et de leur impact sur ses relations avec les Inuit. Il exprimait avoir réussi à établir des liens avec des jeunes, mais il reconnaissait qu'en raison de sa position sociale et de ce qu'il représentait au Nunavik, il ne pouvait pas avoir de relations véritablement égalitaires :

À la fin de mon année, j'ai rencontré des jeunes avec qui je pouvais développer des liens. Mais, j'avais toujours un rôle un peu de mentor, pas comme une relation égalitaire d'amitié comme je chercherais normalement à trouver. C'est parce que tu arrives comme blanc au Nord puis tout de suite, le monde te voit un peu comme... tu pars avec un *step* de plus parce que les gens savent que tu arrives du Sud, tu as de l'éducation, tu as de l'argent, donc tu as un *standing* de base. Tu ne pourras jamais faire abstraction de ça quand tu es au Nord. [...] Le fait d'être constamment dans une dynamique de pouvoir avec le monde, même malgré toi, ça rend ça un peu compliqué. [...] Tu sens que tu es vu différemment [...] Le fait que tu sois étranger, c'est estampé dans ta face, donc de porter ça au quotidien, c'est quand même [difficile]... On est dans une position privilégiée, mais ça reste que c'est inconfortable à certains moments. (Jérémie, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Bien qu'il soit conscient de ses privilèges, il se sentait inconfortable d'occuper une position sociale privilégiée. Brigitte et Xavier ont également partagé le sentiment de malaise qu'il et elle retiraient de leur expérience au Nunavik. Pour Brigitte, « c'est d'être témoin de toutes les inégalités et d'être là, très favorisée. Tu ne te sens pas toujours à l'aise avec ça » (Brigitte, 4 à moins de 6 ans, santé). Dans le même sens, Xavier mentionnait que ses souvenirs de l'expérience étaient marqués par le fait d'avoir profité de la situation dans un contexte difficile pour les Inuit, ce qui lui cause aujourd'hui un sentiment de malaise :

J'y suis allé, j'ai eu une job, gros salaire, j'ai fait ce que j'ai pu, puis je l'ai pris au sérieux cette job-là, mais c'est comme un coup d'argent quasiment en allant là. Ce que je me rappelle, c'est de faire le party, avoir des soirées vraiment *nice* avec plein d'amis, avec des collègues, faire de grandes randonnées de ski de fond, le paysage, patiner dans la baie d'Hudson, jouer au hockey là-bas. Ce sont des souvenirs de même que je retiens. C'est une expérience vraiment *fun*, vraiment divertissante, mais en même temps, de là un peu le malaise d'avoir un souvenir de faire le *party* comme si j'étais

en Thaïlande ou au Vietnam comme touriste. Mais être entouré d'une détresse jusqu'à un certain point et d'une pauvreté socioéconomique, et moi je suis comme un blanc riche qui va faire le party dans le Nord. C'est un peu ça aussi la source du malaise. (Xavier, 0 à moins de 2 ans, éducation)

Les témoignages des travailleur·euses *qallunaat* font échos aux écrits sur la blanchité. Ce concept fait référence à une identité sociale associée à des privilèges, un point de vue particulier et un ensemble de pratiques culturelles considérées comme normales (Frankenberg 1993). La blanchité accorde des privilèges aux personnes blanches, soient des avantages liés au fait d'être construites comme Blanc·hes (Leonardo 2013). Il peut arriver que ces privilèges ne soient pas reconnus par ceux et celles qui en bénéficient, car leur point de vue est souvent considéré comme « neutre ». Cependant, ceux et celles qui en sont conscient·es peuvent parfois minimiser leur aspect relationnel et systémique (Cervulle 2012). Pour les participant·es, cela se manifestait par la croyance que ces avantages sont mystérieusement acquis ou par le fait de trouver « dommage » que ces situations inégales se produisent. Ainsi, le processus de domination qui rend possible les privilèges est effacé alors que la blanchité dépend de la dévalorisation, de l'exclusion et de l'exploitation des personnes non-blanches (Moreton-Robinson 2016). De plus, l'inconfort de se retrouver dans une posture privilégiée, au cœur des concepts de « *white guilt* » ou de « *settler guilt* », représente une forme de réaction de fragilité blanche à la reconnaissance de ses privilèges (DiAngelo 2012). Cela peut expliquer les réactions des participant·es qui ressentaient une culpabilité et un inconfort en prenant conscience de leur position sociale privilégiée.

4.3.2.3 Incarner une figure coloniale

Au Nunavik, les travailleurs·euses *qallunaat* incarnent une figure du ou de la colonisateur·rice en raison de l'héritage colonial et du fonctionnement actuel des institutions du Nunavik. Ces institutions, instaurées par les *Qallunaat*, sont encore aujourd'hui gérées par eux, perpétuant ainsi des pratiques coloniales. Ils et elles représentent le pouvoir dans leurs interactions quotidiennes autant dans leur emploi qu'à l'extérieur, ce qui a des implications sur leurs relations avec les Inuit. C'est précisément ce que Raphaëlle décrivait de son expérience comme intervenante dans une communauté, évoquant le fait qu'elle avait à « porter le visage du colonisateur jour après jour dans mon travail » (Raphaëlle, 4 à moins de 6 ans, services sociaux). Elle racontait que c'était parfois difficile, surtout lorsqu'elle était épuisée par son travail, mais elle soulignait qu'elle comprenait pourquoi elle représentait cette image pour les Inuit. Dans le même sens, Romy parlait des raisons pour lesquelles elle et les autres *Qallunaat* étaient perçues comme « colonisateur·rices » :

On te le rappelle toujours que tu ne viens pas de là, que tu es la poursuite de la colonisation, que tu n'as peut-être pas ta place. [...] Puis des fois, il ne faut pas le prendre personnel. Les reproches sont là parce que ce qu'on représente, parce que l'histoire, parce que la colonisation, parce que la différence de privilèges. (Romy, 4 à moins de 6 ans, éducation et santé)

Les participant·es ont abordé la réputation de l'institution à laquelle ils et elles étaient rattaché·es comme un facteur déterminant de leur expérience. La forte majorité des participant·es ont parlé de la DPJ comme l'une des institutions ayant l'image la plus négative dans les communautés. Thomas, par exemple, évitait de parler de son lien avec la DPJ puisqu'il avait conscience que cette institution n'était pas bien perçue dans les communautés :

Je pense qu'on a quand même des accueils différents dépendamment de ce qu'on fait là. Par exemple, on avait un jeep bleu, c'est le jeep de notre équipe. Quand je leur disais, ils étaient : ah *blue jeep* [voix enthousiaste], je disais oui c'est ça. Ils savaient déjà qui j'étais, ah *my friend*. Juste en le disant, des fois le lien était facile. Mais, si je disais le pick-up rouge, qui est la DPJ... je pense que j'ai reçu des roches en conduisant le pick-up rouge, même si c'était moi dedans. Mais, je n'ai jamais reçu de roche sur mon jeep bleu. Je pense qu'il y a aussi l'image du service. Quand on me demande je travaille où, c'est rare que je vais dire DPJ. Je vais dire intervenant ou travailleur social, parce que l'image est dure. Là-bas, c'est encore pire. (Thomas, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

La méfiance envers cette institution influence négativement la représentation des travailleur·euses *qallunaat*. Effectivement, la DPJ est reconnue pour l'enlèvement et le placement massifs des enfants autochtones à l'extérieur des communautés, ce qui a souvent été justifié par l'entremise de normes culturelles déficitaires (Fortier et Hon-Sing Wong 2019).

En raison de cette posture, plus de la moitié des participant·es ont indiqué avoir ressenti de la méfiance des Inuit envers eux et elles, dans leur travail, mais aussi dans la communauté. Par exemple, Léonie expliquait que comme travailleuse sociale, elle avait ressenti une forte méfiance envers elle, notamment à cause de la proximité de ses services à ceux de la Direction de la Protection de la jeunesse (DPJ) et d'un événement de bris de confidentialité dans la communauté où elle était. Cependant, elle considérait qu'avec le temps, une relation de confiance s'était développée, même si une certaine méfiance pouvait persister. Cette méfiance des Inuit envers les *Qallunaat* et leurs services s'inscrit plus largement dans des représentations sociales négatives des services découlant du colonialisme et d'expériences négatives passées (Fraser et Nadeau 2015).

Prendre conscience de la façon dont les travailleur·euses pouvaient être perçu·es par les Inuit engendrait chez les participant·es un sentiment d'inconfort ou de ne pas être pleinement accepté·es

au Nunavik. Raphaëlle, par exemple, ressentait qu'elle ne serait jamais entièrement la bienvenue, ce qui l'a amené à réfléchir à son appartenance à long terme au Nunavik. Cette pression de ne pas se sentir à sa place a aussi affecté Romy, qui a finalement décidé de retourner vivre dans le Sud et d'y relocaliser son poste. Cette pression qu'elle vivait dans ses interactions lui faisait vivre un inconfort qui l'a amené à un certain moment à se questionner sur la manière de se protéger :

Comment on fait pour passer par-dessus ? Moi je ne pense pas que j'ai réussi, dans le fond j'ai *fail* parce que j'ai craquée. Je suis sortie finalement pour me protéger, pour me sentir mieux et pour sentir que j'ai le droit d'exister où j'habite. Ceux qui réussissent, je pense qu'il y en a qui rentrent dans le préjugé pour se défendre, du revers de la main : voyons dont, avec tout ce qu'on fait, ils font juste chialer... C'est peut-être un système pour se protéger et ils vont tomber là-dedans. Je pense que les autres, c'est juste le hamster qui roule dans ta tête à l'infini. (Romy, 4 à moins de 6 ans, éducation et santé)

Ces situations d'inconfort relatées par les participant·es soulignent leur position sociale de pouvoir au sein des communautés. Afin de s'extirper de ces espaces inconfortables, les travailleur·euses *qallunaat* mettent en place des stratégies et des pratiques telles que se retirer au Sud. Ces stratégies, considérées comme des gestes d'évasion par Tuck et Yang (2012), sont mises en pratiques afin de retrouver un état d'innocence ou de confort pour protéger les colons.

Les récits des participant·es mettent en lumière la construction sociale de la blancheur. La race est une construction sociale qui établit des hiérarchies en se basant sur des catégories issues de processus historiques, politiques, économiques, et non sur des fondements biologiques (Cervulle 2012). Les Blanc·hes ne font donc pas uniquement référence à un groupe ethnique, mais aussi à une position d'exploitation comme ce que peut être le·la colonisateur·rice, la bourgeoisie ou le·la capitaliste (Simard 1983). Comme le soulignent les travailleur·euses *qallunaat* du projet, être Blanc·he au Nunavik renvoie à l'histoire coloniale de la région et à sa domination par les personnes blanches. En effet, comme présenté au chapitre 1, les travailleur·euses dans les services ont été les intermédiaires de politiques ou de pratiques ayant favorisé la sédentarisation, l'assimilation et l'insertion des Inuit dans l'économie néolibérale (Berger 2017 ; Hervé 2019 ; Gebhard et al. 2022). Ces rapports de pouvoir sont encore présents au Nunavik et sont alimentés par la ségrégation du marché du travail, où le contrôle des services est assuré par les *Qallunaat*, ainsi que par la poursuite d'expériences culturellement insécurisantes pour les Inuit (Fraser et Nadeau 2015 ; RRSSSN 2021). Ces expériences participent ainsi à construire la figure du ou de la travailleur·euse *qallunaaq* en continuité avec celle du ou de la colonisateur·rice au Nunavik.

4.3.3 Influencé par le déracinement

Travailler au Nunavik engendre une série de défis et d'avantages personnels, liés au fait d'être loin de chez soi. Ceux-ci se manifestent sur le plan territorial, notamment dans la vie au sein de petites communautés éloignées (4.3.3.1), et sur le plan humain, à travers l'expérience de l'isolement et la création d'un environnement « hypersocial » entre *Qallunaat* (4.3.3.2).

4.3.3.1 Activités et services dans les communautés

Vivre dans de petites communautés isolées ne convient pas à tous·tes les travailleur·euses *qallunaat*, notamment en raison des activités et des services disponibles. L'accès inconstant aux services considérés comme standards dans le Sud constituait un défi souligné par plusieurs participant·es. Alors que les Inuit doivent jongler quotidiennement avec ces services, sept des participant·es ont mentionné que l'accès aux services tels que l'internet, le réseau cellulaire, l'eau et les égouts au Nunavik représentait un défi majeur dans leur expérience. Ces services, perçus comme complexes et désorganisés, ont été une source de frustration, en particulier pour Myriam :

Les irritants, je te dirais, le contexte de l'eau. Les besoins de base comme ça, de ne pas avoir d'eau pour prendre ta douche, ça, c'est le pire je trouve : quand tu es un peu fatiguée et à bout de travail et tu voudrais juste te faire un verre d'eau simplement. Sinon les irritants... l'internet aussi. Quand tu t'ennuies de ta famille et de ton monde et que tu veux juste parler avec quelqu'un ou *Facetimer*, mais que ce n'est juste pas une option. (Myriam, 2 à moins de 4 ans, services sociaux)

Les participant·es ont ensuite exprimé s'être ennuyé·es des activités qu'ils ou elles pratiquent au Sud ainsi que de l'accès à des services qui se retrouvent davantage dans les grandes villes. Par exemple, Mathilde expliquait que ses ami·es et ses activités régulières lui manquaient en étant au Nunavik. Mylène racontait également comment l'isolement de ses activités et de ses ressources au Sud, qui soutiennent normalement son bien-être psychologique, rendait ses séjours au Nunavik plus difficiles : « Je suis une fille de ville, puis c'était ma première fois de vivre pas dans une ville, et en plus tellement isolée. Ce n'était même pas, je suis à la campagne et je peux aller au petit resto du coin. Non, non, je suis isolée de tout, de tout le monde, de toutes mes ressources aussi » (Mylène, 2 à moins de 4 ans, éducation). Ainsi, plusieurs participant·es rencontrent des difficultés dans leur transition au sein de communautés éloignées qui ne disposent pas des mêmes services auxquels ils et elles sont habitué·es. Tandis que les Inuit sont souvent critiqués pour leur difficulté à s'adapter au Sud, notamment dans le cadre de leurs études, en raison de leur attachement à leur chez-soi, l'ennui des travailleur·euses *qallunaat* est considéré comme un défi inhérent à leur expérience.

Parallèlement à ces difficultés, l'éloignement et l'isolement géographique ont également procuré de nombreux aspects positifs dans l'expérience des *Qallunaat*, soit pour la tranquillité et l'accès au territoire. Karine expliquait que « la vie familiale » qu'elle a vécu constituait l'élément le plus positif de son expérience au Nunavik. Il s'agissait pour elle de pouvoir se retrouver en famille et faire des activités sur le territoire :

C'est une vie... c'est difficile à exprimer, à expliquer, c'est tellement... en tous cas, nous on a adoré vivre là. Le *ski-doo*, le fait qu'il n'y a pas de magasin, la vie familiale hyper riche parce que tu n'as rien à faire d'autre que d'être ensemble dans le fond. Aller glisser, il n'y a rien qui coûte quelque chose. On pouvait partir des journées en *ski-doo* parce que nous on s'était fait monter aussi un *ski-doo*. On voulait profiter de notre expérience au complet. (Karine, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Comme de nombreux·euses participant·es, Thomas expliquait que les moments qui l'ont marqué le plus positivement étaient ceux passés sur le territoire :

B : Quels étaient les plus beaux moments que tu as vécu ?

T : Toutes les activités que je faisais sur le *Land*. Juste partir sur le *Land*... À un moment donné, on était parti en quatre-roues, on a tiré du *gun*, on a joué au *spikeball* dans le *Land*, on s'est baigné dans un lac. Un *first lake* là-bas ! Une fois, on s'est juste amené un matelas dans une boîte de *pick up* et on est allé s'asseoir pour regarder les aurores boréales. Je pense que c'est tout ce qui se rapporte... on dit souvent que le *Land* c'est *healing*. C'est unique. Donc, vraiment les activités sur le *Land*, juste aller pêcher ou aller se promener. (Thomas, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Le territoire des Inuit est dépeint par les travailleur·euses *qallunaat* comme une source d'émerveillement qui alimente leurs représentations mythiques. À cet effet, les récits des participant·es renvoient à un Nord représenté par une « nature sauvage » (*wilderness*) où le territoire est immense et merveilleux à la fois (Grant 1990). Toutefois, l'exotisme associé au Nord diminue avec l'isolement et la solitude que ceux-ci vivent au fil du temps resté. Même si l'éloignement et l'isolement leur ont permis de vivre des expériences singulières sur le territoire, plusieurs ont partagé le fait que d'être loin de leurs ressources, de leurs activités ou de leur entourage était un défi important. Les participant·es ont ainsi du mal à s'adapter à l'absence des ressources dont ils et elles disposent habituellement au Sud.

4.3.3.2 Isolement et contexte « hypersocial »

Sur le plan humain, le Nunavik représentait pour les participant·es à la fois un lieu d'isolement et d'« hypersociabilité ». Alors que les participant·es ont indiqué avoir vécu un isolement de leur vie sociale au Sud, ils et elles ont également mentionné que le contexte « hypersocial » du Nord leur

avait permis de développer un attachement à d'autres *Qallunaat*. La majorité d'entre eux et elles ont, en effet, indiqué avoir été surpris·es de la fréquence des rassemblements entre *Qallunaat*, car ils et elles s'imaginaient le Nunavik comme un endroit pour se reposer. Pour le quart des participant·es, le caractère hypersocial devenait éreintant. C'était le cas de Romy qui vivait difficilement le fait de se retrouver constamment avec les mêmes personnes et de connaître la vie de tous ses collègues en raison du commérage :

Les défis... je me souviens d'avoir dit que mon choc culturel, je ne l'ai pas eu dans les débuts, c'était après plusieurs mois quand je commençais à plus sentir les effets de l'isolement et l'effet de la clique aussi. C'est drôle parce que la plupart des gens, ils ne s'attendent pas à ça, mais le social au Nord, ça peut devenir éreintant. Nous, on avait un gros groupe d'amis et si tu voulais souper, faire le *party* un lundi, mardi soir, c'était possible. [...] À un moment donné, j'ai commencé à trouver ça dur, c'est comme si tes horizons se ferment un peu. C'est toujours le même monde, jour après jour. (Romy, 4 à moins de 6 ans, éducation et santé)

Alice racontait également qu'elle avait commencé à s'isoler à un moment donné parce qu'elle était épuisée de constamment côtoyer les mêmes personnes, sans avoir d'autres options, et de l'intensité des activités sociales :

I wasn't expecting this whole hyper social environment of these teachers that want to hang out all the time. I was ready for more quiet time and a slower pace, but it felt like there was so much social stuff going on. Which is also why it was just hard to find your footing, because it was very, very social. (Alice, 0 à moins de 2 ans, éducation)

Pour d'autres, le caractère social intense des petites communautés a été une surprise positive. En effet, les participant·es ont expliqué qu'ils et elles entretenaient principalement des relations avec d'autres *Qallunaat* à l'extérieur du travail. Ces groupes se formaient surtout en fonction des types d'emploi occupés et de la durée de leur séjour. David expliquait qu'un des points les plus positifs de son expérience était son sentiment d'avoir vécu en communauté, avec d'autres *Qallunaat* : « J'ai réalisé que vivre en communauté, c'est vraiment une des plus belles choses qu'il y a sur la terre. La base de la vie, ce sont tes relations avec tes pairs, et on dirait que c'est ça que je m'ennuie le plus en fait » (David, 2 à moins de 4 ans, éducation). Même si l'intensité du caractère social était un défi pour Romy, elle expliquait qu'un lien particulier se formait, même après, avec les *Qallunaat* rencontrés au Nunavik : « Je trouve que par après, quand tu revois des gens au Sud que tu as vu dans le Nord, qui étaient des connaissances ou des amis dans le Nord, ça fait comme un lien. On a vécu la même affaire et on était loin de nos familles au sein même du Québec » (Romy, 4 à moins de 6 ans, éducation et santé). Ces liens répondaient à la nécessité d'attachement des participant·es.

Ce caractère social intense se construit en réaction à l'isolement vécu par les *Qallunaat* et comme moyen de se protéger. Face aux défis vécus, les participant·es ont mentionné avoir créé des liens de solidarité et d'entraide entre eux et elles. Thomas expliquait que, surtout dans les plus petits villages, tous·tes les travailleur·euses *qallunaat* se retrouvaient ensemble même si certaines tensions existaient puisqu'ils et elles étaient « seul·es au monde » :

Je pense que peu importe avec qui on est là-bas, les travailleurs, on est tellement seul au monde qu'on essaie de se tenir. [Dans une plus grande communauté], c'est comme une mentalité d'une grande ville, donc souvent, il y a 2-3 personnes qui ne s'aiment pas et le laissent savoir tandis qu'ailleurs, c'est tellement petit qu'on fait vraiment l'effort de s'apprécier, même si on a des irritants mutuels. Donc, on est souvent ensemble, on fait du sport ensemble le jour, le soir on écoute souvent des films, on va jouer à la *switch*, par exemple. On essaie vraiment de se créer de belles chimies parce que justement on est seul au monde donc on va essayer de se tenir ensemble et rendre notre séjour plus agréable. (Thomas, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Jérémie racontait aussi que plusieurs liens de solidarité entre éducateur·rices *qallunaat* s'étaient créés à son travail face à la charge de travail élevée. Ces liens se tissaient en réaction au sentiment de solitude et au manque de soutien organisationnel :

Nous, on avait quand même une certaine solidarité, parce qu'on se sentait vraiment seuls dans le bateau par moment, ce qui fait que quand tu voyais l'horaire, tu voyais du *overtime*, tu disais ok on y va. Quand l'autre a eu un chiffre un peu plus difficile, c'est important que tu le saches. Il y avait une grande solidarité au sein des éducateurs. (Jérémie, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Ces liens permettaient de créer un attachement entre *Qallunaat*, dans un lieu où ils et elles en avaient peu. Le contexte « hypersocial » se produit ainsi en réaction aux défis vécus comme l'isolement, la distance sociale entre Inuit et *Qallunaat*, mais aussi comme mécanisme de protection. Dans sa thèse, Mueller (2006) lie à cet effet l'isolement vécu par les enseignant·es *qallunaat* au maintien de la distance sociale avec les Inuit. La formation de groupes de *Qallunaat* permet ainsi de créer un sentiment d'attachement, de sécurité et de communauté, mais avait également pour effet de créer une frontière entre le « nous » et le « eux » (Gebhard et al. 2022). Comme l'expriment les participant·es, le « nous » se recentre autour des travailleur·euses temporaires, venu·es du Sud, partageant des situations personnelles et professionnelles similaires. Inversement, le « eux » est incarné par les Inuit vers qui les services sont offerts, dont les modes de vie diffèrent. Cette frontière cristallise les relations entre les groupes et limite les possibilités d'interaction intergroupes.

4.4 Retour au Sud

Le retour des participant·es au Sud est motivé par divers facteurs, qui se regroupent en trois principales catégories liées à la nature temporaire de leur séjour et aux défis rencontrés (4.4.1). Malgré ces défis, ils et elles tirent globalement un bilan positif de leur expérience (4.4.2).

4.4.1 Facteurs de retour au sud

Plusieurs facteurs ont influencé le retour des participant·es au Sud. Pour chacun d'entre eux et elles, il s'agit d'une conjoncture d'événements, tout comme les motivations qui les ont poussés à venir travailler au Nunavik. Cependant, la principale raison de ce retour se regroupe sous trois catégories : 1) administratif ; 2) familial ; 3) épuisement.

Quatre des participant·es sont retourné·es au Sud principalement en raison de considérations administratives. Ces raisons comprennent la fin d'un contrat ou l'échéance du congé nordique. Tel que présenté dans la section 4.1.2, l'aspect temporaire des expériences des travailleur·euses est influencé par des facteurs institutionnels et la construction de projets d'avenir au Sud. Les travailleur·euses peuvent parfois être contraint·es de quitter puisqu'un contrat ou les quatre années prévues au congé nordique sont terminées. Le renouvellement du congé nordique représente également un moment où des travailleur·euses en profitent pour prendre la décision de revenir au Sud, étant donné qu'ils et elles n'envisagent pas de toute manière s'installer à long terme au Nunavik. Léonie, par exemple, expliquait que des défis, dont l'isolement, devenaient de plus en plus difficiles à vivre, et que c'était au moment de renouveler son congé nordique qu'elle avait décidé de revenir au Sud : « Je pense que c'est le renouvellement de mon congé nordique. C'était un moment un peu aléatoire, mais il y avait eu des frustrations qui s'étaient accumulées » (Léonie, 2 à moins de 4 ans, services sociaux).

Six des participant·es sont revenu·es au Sud principalement pour des raisons familiales. Ce retour coïncidait avec des projets ou des événements prévus au Sud, tel que la naissance d'un enfant, le désir de rencontrer un·e partenaire et de fonder une famille, ou encore le début de la scolarisation d'un enfant. Myriam, par exemple, expliquait qu'elle était revenue au Sud notamment parce qu'elle souhaitait construire des projets de famille :

Mon seul regret, c'est de ne pas avoir fait ce *move*-là avant, plus tôt dans ma jeune vingtaine parce qu'une des raisons qui a fait que je suis revenue, c'est que je voulais rencontrer quelqu'un, être stable et avoir des enfants. J'étais comme ok, j'ai 33 et je m'en vais sur 34. À un moment donné, tu as un peu ce *timeframe*-là qui joue. Si j'étais

arrivée à 24 ans, je serais probablement restée là des années. (Myriam, 2 à moins de 4 ans, services sociaux)

Les défis vécus en emploi, comme l'épuisement lié à la charge de travail élevée et au contact avec des situations difficiles, ont engendré le retour de 11 participant·es au Sud. Pour sept autres participant·es, cela représentait la deuxième raison évoquée pour expliquer leur départ du Nunavik. Ainsi, l'épuisement professionnel est une expérience commune ayant déclenché le retour au Sud des trois quarts des participant·es. Comme décrit dans les sections précédentes, les participant·es ont été confronté·es à plusieurs défis dans leur travail, tandis que les activités à l'extérieur de la sphère professionnelle ont souvent constitué des aspects positifs de leur expérience. Le territoire et les activités pratiquées par les participant·es leur permettaient de vivre un sentiment d'apaisement en réaction à l'épuisement rencontré dans leur emploi. Cependant, à mesure que leur expérience progressait, le territoire ne leur procurait plus le même apaisement qu'au début, comme l'expliquait Célia : « À la fin de cette deuxième année, c'est comme si le *Land* ne m'apportait plus ce qu'il m'avait apporté la première année, la soupape, de sortir... il manquait quelque chose de plus profond. C'est ça qui m'a fait dire que je devais prendre du recul » (Célia, 2 à moins de 4 ans, santé). Avec le temps, les travailleur·euses trouvent leur expérience au Nunavik de plus en plus difficile. Ce moment où le territoire cesse de procurer un apaisement coïncide avec une période où les défis professionnels prenaient le dessus, incitant les participant·es à envisager un retour au Sud.

Dans leur étude, Fournier et Goiseau (2021) indiquent que la réflexion critique des infirmières *qallunaat* sur les défis et les inégalités au Nunavik peut entraîner des départs d'emploi de trois types : géographique, cognitif et fonctionnel. Même si les départs présentés sont de nature géographique en retournant au Sud, des départs cognitifs et fonctionnels ont également été observés dans le parcours des participant·es. Les départs cognitifs se manifestent par une prise de distance émotionnelle avec les patient·es, souvent en adoptant des approches plus centrées sur la maladie. Certain·es participant·es, confronté·es à la détresse des Inuit, ont justement choisi de se distancier pour se protéger (voir 5.2.1). Les départs fonctionnels, quant à eux, peuvent concerner des changements de poste afin de s'éloigner du terrain. Cela a été le cas pour certain·es participant·es, comme Raphaëlle qui a quitté son poste de travailleuse sociale dans une communauté pour un poste à la RRSSSN en raison de l'épuisement. Tout comme ces deux types de départ, le retour au Sud des participant·es peut être compris comme une stratégie visant à échapper aux défis rencontrés.

Même si leur expérience était initialement prévue de manière temporaire, leur départ a été accéléré par la rencontre de défis professionnels, tel que l'épuisement.

4.4.2 Bilan mitigé, mais globalement positif

Même si l'épuisement a influencé les trois quarts des retours au Sud des participant·es, la majorité d'entre eux et elles évoquent une expérience globalement positive, malgré un bilan mitigé. Rétrospectivement, la forte majorité des travailleur·euses *qallunaat* rencontrées ont un rapport mitigé à leur expérience, puisqu'ils et elles la voient comme l'une des plus belles, mais aussi l'une des plus difficiles sur le plan professionnel. Myriam expliquait à cet effet que le Nunavik lui avait apporté à la fois les meilleurs et les pires moments de sa vie :

Je dis souvent aux gens que le Nord m'a amené mes plus beaux moments, mes pires moments et a fait sortir le plus beau de moi-même et des fois le pire de moi-même. On dirait que c'est tellement ça, et à la fin, c'est tellement une montagne russe d'émotions. Le samedi tu vis ta plus belle journée, et le lundi tu arrives au bureau pis là, ça fait *pouet...* [...] C'est vraiment les deux extrêmes tout le temps, tout le temps, tout le temps. (Myriam, 2 à moins de 4 ans, services sociaux)

Les participant·es tirent un bilan plutôt mitigé de leur expérience, en raison des défis rencontrés et de leur inconfort face aux dynamiques de pouvoir avec les Inuit, ainsi qu'à la réflexion sur les impacts de leur présence (voir chapitres 5 et 6). Toutefois, malgré les défis relevés, le bilan général de l'expérience des participant·es est plutôt positif. En effet, douze des travailleur·euses *qallunaat* rencontrées ont signalé avoir connu une croissance ou une transformation personnelle. Ils et elles ont acquis de nouvelles connaissances et compétences, apprenant à adapter leurs pratiques. Myriam, Joëlle et Raphaëlle ont mentionné que cette expérience leur avait permis de développer une forte humilité. « Avoir grandi » faisait également référence au fait de s'être construit en tant qu'individu et au sentiment d'être une meilleure personne. À ce sujet, Raphaëlle mentionnait qu'elle avait l'impression que ses années au Nunavik lui avaient permis d'être plus posée : « C'est ça qui m'a surpris en fait, cette transformation d'un plan personnel qui irait même à une dimension spirituelle. Je ne pensais pas que j'allais vivre ça » (Raphaëlle, 4 à moins de 6 ans, services sociaux). Myriam témoignait aussi que cette expérience avait changé sa vie :

Pour moi, c'est comme une deuxième famille là-bas. Souvent je disais, nous on sort du Nunavik *at one point*, mais le Nunavik ne sort pas de nous. C'est vraiment une expérience qui va te marquer à jamais. Si tu as la capacité d'être ouvert, à l'écoute, de prendre le temps de t'asseoir avec ces gens-là, c'est d'une richesse incroyable. (Myriam, 2 à moins de 4 ans, services sociaux)

Le rapport globalement positif des participant·es peut en partie être attribué aux entretiens rétrospectifs qui ont créé une distance temporelle et géographique par rapport à leur expérience, atténuant ainsi certaines difficultés vécues. Par exemple, Sabrina expliquait qu'il lui avait fallu du temps pour se remettre de son expérience, car une fois que la pression avait diminué, elle avait fait face à plusieurs deuils qu'elle n'avait pas eu le temps de vivre. Au moment de l'entretien, elle indiquait qu'elle était maintenant en mesure de dire « qu'on retire beaucoup plus de positif que de négatif de nos expériences. On a tellement grandi. On a appris à tellement mieux se connaître, avec soi-même, en tant que couple, en tant que parent. C'est majoritairement du positif qu'on en retire » (Sabrina, 6 à moins de 8 ans, services sociaux).

Au fil du temps, cette expérience était considérée comme occupant une place spéciale dans leur cœur. Les participant·es avaient tendance à idéaliser cette expérience passée, en se rappelant les bénéfices que celle-ci avait pu leur apporter. Ils et elles exprimaient un fort attachement à cette expérience, au territoire ainsi qu'aux personnes rencontrées, comme l'exprimait Myriam qui soulignait être marquée pour toujours par le Nunavik. Cette nostalgie et cet attachement se traduisaient chez la moitié des participant·es par un désir de retourner un jour au Nunavik. Cependant, ces aspirations représentaient des projets d'avenir éloignés, des possibilités ou des rêves qui étaient peu concrets, du moins pour l'instant. À bien des égards, les récits des travailleur·euses rappellent le travail d'aide internationale qui offre aux Blanc·hes l'opportunité de construire leur propre subjectivité à travers leurs actions humanitaires et bienveillantes (Heron 2007). En effet, il s'agit pour les *Qallunaat* d'une forme de réalisation professionnelle qui les a transformés individuellement comme de « meilleures personnes ». Cette réalisation de leur propre croissance contribue à construire leur rapport à leur expérience passée comme globalement positif.

4.5 Conclusion du chapitre

Ce chapitre traitait du vécu des travailleur·euses *qallunaat* dans les secteurs du *care* au Nunavik. Cette expérience professionnelle est d'abord conçue et vécue de manière temporaire par les participant·es. Celle-ci est prévue comme une étape dans leurs parcours professionnel et personnel, puisqu'ils et elles ne s'imaginent pas s'établir au Nunavik et bâtissent plutôt des projets au Sud pendant leur expérience (4.1.1 et 4.1.2). Cette temporalité construit leur rapport au territoire en tant que lieu de travail avant tout et influence leur engagement au Nunavik. Les récits des participant·es montrent bien que le marché du travail au Nunavik est surtout structuré autour du recrutement de travailleur·euses temporaire plutôt que leur rétention. Leur mobilité est souvent privilégiée par

rapport à l'attachement au lieu de travail, comme c'est le cas des travailleur·euses allochtones dans la construction (Mills 2019). La dimension temporaire des expériences influence le faible attachement que les travailleur·euses *qallunaat* développent au lieu, à leur emploi et aux Inuit. En choisissant de travailler au Nunavik, les participant·es se déracinent de leur chez-soi au Sud, sans toutefois réussir à rebâtir un attachement au Nord. Le sentiment d'être étranger·ère, de ne pas appartenir au territoire et de ne pas être le ou la bienvenu·e alimente leur représentation du Nord comme un lieu de passage et non d'attachement (4.1.3).

La principale motivation des participant·es à se rendre au Nunavik a ensuite été catégorisée en trois profils : la quête d'aventure (4.2.1), le désir de rencontrer ou d'aider les Inuit (4.2.2) et la recherche d'avantages personnels (4.2.3). Ces profils reflètent ceux identifiés dans la littérature, où les travailleur·euses sont principalement motivé·es par l'argent, l'aide ou la recherche d'une nouvelle expérience (Mueller 2006 ; Lemay 2011 ; Balfe 2013 ; Réhaume-Provost 2018). De plus, l'expérience professionnelle des participant·es coïncidait avec une période favorable de leur parcours personnel et professionnel, ce qui souligne la temporalité limitée de leur séjour. Ces profils mettent aussi en lumière le fait que les participant·es sont principalement guidé·es par une représentation « mythique » et une curiosité envers un Ailleurs et un Autre (4.2.4). En effet, les travailleur·euses *qallunaat* conçoivent le Nunavik, ainsi que les Inuit qui y résident, à travers des représentations évoquant l'immensité, la beauté et le romantisme (Brody 1975).

L'expérience des travailleur·euses *qallunaat* est caractérisée par une tension entre défis et bénéfiques. Les défis sont principalement d'ordre professionnel tandis que les bénéfiques sont souvent associés aux activités à l'extérieur du travail. Même si le Nunavik offre des opportunités professionnelles, telles que l'acquisition de compétences et de connaissances, la pratique dans un environnement flexible et des conditions de travail attractives, ce sont surtout les difficultés rencontrées dans l'emploi qui ont conduit la grande majorité des participant·es à retourner au Sud (4.3.1). Plus précisément, ces difficultés incluent l'épuisement causé par une charge de travail élevée, le contact avec la souffrance, ainsi que les conflits avec les gestionnaires et les valeurs des institutions. En dehors du travail, le Nunavik représente un espace de frustrations en raison de sa logistique de vie jugée complexe et désorganisée. Les participant·es décrivent le Nord comme chaotique par rapport au Sud, mieux structuré, tant dans l'organisation du travail que dans l'accès aux services de base, reflétant ainsi une hiérarchie perçue entre l'Occident (supérieur) et l'Orient (inférieur) (Saïd 1980). Vivre dans de petites communautés isolées et éloignées a aussi engendré

des défis pour les participant·es dont l'attachement principal est resté au Sud (4.3.3). L'isolement vécu par les *Qallunaat* est lié au faible attachement développé au Nord et à la distance sociale maintenue avec les Inuit (Mueller 2006). La création d'un environnement hypersocial entre *Qallunaat* est l'une des stratégies adoptées pour faire face à l'isolement et au sentiment de ne pas être chez soi. Cependant, l'isolement et l'éloignement ont également offert des opportunités significatives, comme l'accès au territoire qui est source d'activités et d'apaisement pour les participant·es.

Leur expérience est également influencée par les dynamiques de pouvoir avec les Inuit (4.3.2). Les *Qallunaat* se retrouvent constamment en position hiérarchique par rapport aux Inuit dans le cadre professionnel, en raison de la division raciale du marché du travail qui favorise les compétences des personnes blanches, ainsi que des dynamiques inégales des relations de *care* en contexte (néo)colonial. En effet, la hiérarchisation des savoirs des *Qallunaat* contribue à exclure les Inuit des institutions de leur propre territoire ou à les confiner à des rôles subalternes, tout en favorisant les intérêts des *Qallunaat* (Fraser et al. 2021a ; Plourde-Léveillé et Fraser 2021). De plus, les *Qallunaat* bénéficient de privilèges liés au fait de provenir du Sud et de la valorisation de leurs compétences. La prise de conscience de leurs privilèges entraîne un sentiment d'inconfort, voire de culpabilité blanche, qui se manifeste souvent lorsque les personnes blanches se sentent défensives ou coupables lors des discussions sur le racisme ou lorsqu'elles sont confrontées à des critiques portant sur leur position privilégiée (DiAngelo 2011). Les travailleur·euses *qallunaat* incarnent également une figure de colonisateur·rice au Nunavik. En tant que personnes blanches, ils et elles représentent le pouvoir, ce qui suscite de la méfiance de la part des Inuit et crée un sentiment d'inconfort chez les participant·es qui ne se sentent pas les bienvenu·es. Cette méfiance découle de l'héritage colonial des institutions du *care* dans l'Inuit Nunangat ainsi que des expériences négatives passées avec ces institutions et ses représentant·es (Fraser et Nadeau 2015). La mobilité des travailleur·euses favorise également ces dynamiques de pouvoir où les *Qallunaat* viennent généralement chercher une expérience ou des avantages au Nunavik puis repartent après un certain temps. Cette mobilité affecte l'attachement des travailleur·euses *qallunaat* au territoire et aux Inuit ainsi que les taux de roulement du personnel, ce qui entraîne une faible redevabilité des travailleur·euses et peut conduire à des situations d'abus.

Le retour des participant·es au Sud était principalement influencé par trois facteurs : 1) des considérations administratives telles que la fin de contrats ou du congé nordique ; 2) des projets

familiaux au Sud ; 3) des défis rencontrés dans leur emploi comme l'épuisement (4.4.1). La décision des participant·es de revenir au Sud est influencée par la nature temporaire de leur expérience au Nunavik ainsi que par les difficultés rencontrées tout au long de leur expérience. Malgré les difficultés éprouvées, les travailleur·euses *qallunaat* tirent un bilan plutôt positif de leur expérience (4.4.2). En effet, celle-ci contribue à façonner leurs identités individuelles et professionnelles de manière significative, se révélant être un élément marquant de leurs parcours de vie (Heron 2007). Il est important de noter que cela peut représenter une limite de l'étude, car les participant·es étaient ceux et celles qui avaient envie de partager leur expérience et avaient probablement une expérience plus positive que ceux et celles qui n'ont pas participé.

Les représentations que les travailleur·euses *qallunaat* se font du Nunavik, des Inuit et de leur propre rôle influencent leur satisfaction et leur déception face aux défis et aux aspects positifs rencontrés. Initialement teinté de romantisme, ce rapport au Nunavik évolue pour refléter l'épuisement, mais aussi la détresse et le chaos perçus dans la logistique des services. Le Nunavik est alors représenté comme un endroit « difficile » à la fois sur le plan géographique et humain. Tant que les Inuit et le territoire correspondent aux représentations initiales des travailleur·euses, l'expérience est cohérente, mais dès que le Nord ne correspond plus à ces représentations, une dissonance et un malaise surviennent chez les participant·es. Face à ces difficultés, les travailleur·euses *qallunaat* mettent en avant la résilience comme une qualité nécessaire pour s'adapter au Nunavik. L'idée d'être fort·e ou suffisamment expérimenté·e dans cet environnement est associée à la représentation de la « dureté » du Nord à la fois dans les services que dans la vie quotidienne. Ainsi, les participant·es considèrent qu'une dose d'aventurier·ères ou de pionnier·ère est nécessaire pour travailler dans le Nord, adoptant une perspective de conquête associée à l'idée de frontière géographique et relationnelle. Ces représentations font écho à celles des explorateurs, perçus comme des individus héroïques, aventureux qui bravent l'inconnu et les difficultés (Brody 1975). Dans le contexte actuel, même si l'envie d'aventure ou de découverte est toujours présente, elle se manifeste différemment dans les récits des participant·es, parfois avec un désir d'aider et de contribuer à la réconciliation. Le discours de la réconciliation nourrit précisément l'idée que celle-ci peut se réaliser si les Autochtones s'intéressent aux Premiers Peuples et vont à leur rencontre (Coulthard 2018). Cette expérience engendre un sentiment d'être pionnier·ère, tant sur le plan humain que territorial, face aux défis que représente le travail au Nunavik.

Enfin, la nature temporaire des expériences professionnelles des *Qallunaat* fournit un élément important pour comprendre les défis rencontrés par les travailleur·euses, les implications pour le marché du travail et pour les Nunavimmiut. Celle-ci entraîne des répercussions pour le milieu de travail, notamment en raison des taux élevés de roulement du personnel, pour les communautés qui accueillent des travailleur·euses en quête d'expérience et sur les relations entre Inuit et *Qallunaat*. Ces implications seront davantage examinées dans le prochain chapitre consacré aux expériences relationnelles des travailleur·euses *qallunaat*. Tout au long de leur expérience, les participant·es voient évoluer leurs représentations et leurs liens avec les Inuit, les plaçant dans des situations qui ne correspondent pas nécessairement à leurs attentes initiales. Ces circonstances les amènent à remettre en question leurs convictions, à ressentir des malaises et à renforcer certains préjugés.

CHAPITRE 5 : EXPÉRIENCES RELATIONNELLES DES *QALLUNAAT*

Le chapitre précédent a mis en lumière les représentations et les imaginaires du Nord que les travailleur·euses avaient lors de leur préparation et tout au long de leur séjour au Nunavik. Ces représentations souvent mythiques du territoire alimentent aussi l’imaginaire qu’ils et elles se font des Inuit et des relations qu’ils et elles peuvent tisser avec eux. Ce chapitre propose donc d’analyser les attentes et les expériences liées à ces relations entre Inuit et *Qallunaat* en jetant un regard critique sur cette rencontre interculturelle. Dans un premier temps (5.1), le chapitre explore les attentes relationnelles et les premières impressions des travailleur·euses *qallunaat*. Dans un second temps (5.2), des points de rupture dans les trajectoires relationnelles des travailleur·euses sont explorés. Six situations qui ébranlent les attentes et les représentations initiales des participant·es provoquent des réactions variées de leur part. La diversité de leurs réactions, comme la remise en question ou la confirmation de préjugés, est expliquée dans la dernière section du chapitre (5.3). Ces réactions sont particulièrement liées à leur (re)connaissance du système (néo)colonial au Nunavik ainsi qu’au développement de liens avec des Inuit.

5.1 Attentes relationnelles et premières impressions

En arrivant au Nunavik, les travailleur·euses *qallunaat* ont diverses attentes concernant leur expérience et leurs relations avec les Inuit. Leurs attentes relationnelles se regroupent principalement en trois catégories : vivre une expérience culturelle profonde (5.1.1), créer des liens et apprendre des Inuit (5.1.2), et avoir un impact positif (5.1.3).

5.1.1 Vivre une expérience culturelle profonde

D’abord, les travailleur·euses rencontrées s’attendaient à vivre une « expérience culturelle » plus profonde en arrivant au Nunavik. Les participant·es aspiraient à en apprendre davantage sur les traditions et la culture Inuit et de s’engager dans des activités culturelles comme des excursions sur le territoire, s’imaginant que les Inuit seraient disposé·es à partager ces expériences culturelles avec eux et elles. Ces attentes rejoignaient particulièrement les participant·es correspondant au profil de l’aventurier·ère (profil n° 1, voir tableau 4.2), qui se rendaient principalement au Nunavik afin de vivre un voyage et de découvrir un nouveau territoire et une nouvelle culture.

L’attente de vivre des expériences culturelles plus riches n’a toutefois pas toujours été satisfaite chez les participant·es, qui tissent principalement des relations avec d’autres *Qallunaat* et ne

séjournent au Nunavik que pour une période temporaire. Joëlle, par exemple, exprimait sa déception de ne pas avoir vécu l'expérience culturelle qu'elle avait imaginée :

J'espérais, je pensais que l'expérience culturelle allait être plus profonde. Je regardais ça bêtement avec l'idée du voyageur qui se dit que si je vais en voyage quelque part pendant 4 ans, je deviendrai vraiment intégrée. (Joëlle, 4 à moins de 6 ans, santé)

Elle considérait ne pas avoir eu accès à la culture des Inuit en raison de sa faible intégration dans la communauté. Célia exprimait aussi sa déception de ne pas avoir eu accès à ce qu'elle considérait comme la culture Inuit, comme elle l'avait d'abord envisagé :

J'étais plus proche de cette culture-là en étant ici [au Sud] qu'au [Nunavik] parce qu'au [Nunavik], malheureusement on ne voit vraiment pas le beau côté de cette culture Inuit. On n'est pas invités aux sorties de pêches ou à un atelier de couture. On ne voit pas tout ça. C'est quand même dur parce que c'est une image qu'on se fait d'être un peu avec la communauté, mais pas du tout. À Kuujuaq, c'est un gros leurre, parce qu'il y a beaucoup plus de Blancs maintenant que d'Inuit. En village, oui je pense que ça se fait plus, mais encore une fois, il faut faire sa place. (Célia, 2 à moins de 4 ans, santé)

D'autres participant·es ont aussi exprimé leur surprise à leur arrivée au Nunavik, réalisant que les représentations qu'ils et elles s'étaient faites du Nord et des Inuit ne collaient pas à la réalité observée. Par exemple, Karine a partagé le sentiment d'étrangeté qu'elle a éprouvé en arrivant au Nunavik, un endroit qu'elle s'était imaginé comme plus semblable à chez elle :

J'ai eu un choc quand je suis débarquée de l'avion la première fois. Je ne pouvais pas y croire, la différence. J'avais l'impression de débarquer en Éthiopie, pas un pays pauvre, mais plus dans comment ça m'a choquée. Je me dis on est chez nous, on est au Québec, et j'ai l'impression d'être sur une autre planète. [...] J'ai l'impression que si je vais en Inde, ça se pourrait que je retrouve le même choc de oh mon dieu, c'est donc bien pas pareil comme chez nous. [...] Pas de repères. Ça m'a choqué bien raide. (Karine, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Raphaëlle a aussi exprimé sa surprise face au dépaysement qu'elle a ressenti en arrivant au Nunavik :

Tu restes dans la même province, mais tu as l'impression que tu es dans un autre pays. J'ai eu l'occasion de voyager beaucoup, mais je ne me suis jamais sentie aussi dépaycée qu'au Nunavik. [...] Tu as l'impression d'être genre... il y a beaucoup de gens qui appellent ça un tiers-monde intérieur, c'est vraiment ça. (Raphaëlle, 4 à moins de 6 ans, services sociaux)

Ce dépaysement reflète les idées préconçues que les participant·es se faisaient du Nord et des Inuit. L'imaginaire romantique associé aux Inuit entre en collision avec de nouvelles représentations axées sur la pauvreté et les enjeux sociaux. Célia, par exemple, évoquait cette dissonance en notant

qu'il était plus facile d'accéder à la culture Inuit dans le Sud qu'au Nunavik, où elle se retrouvait davantage confrontée aux aspects négatifs de la vie des Inuit.

Les réactions des participant·es découlent de la déception de voir leurs attentes, fondées sur des stéréotypes du Nord et des Inuit, ne pas être comblées. Les éléments culturels que les participant·es associaient à une « expérience culturelle profonde » incluaient des activités comme se rendre sur le territoire, chasser, pêcher, faire du kayak, faire de la cueillette, pratiquer le perlage, manger du béluga, assister à des chants de gorge ou écouter des récits sur les igloos. Ils et elles s'attendaient également à ce que les Inuit soient disponibles pour les guider personnellement dans ces expériences ou qu'ils soient prêts à partager leur culture.

Au sein des représentations sociales communes au Québec, les Inuit sont fréquemment dépeints de manière exotique créant ainsi une opposition entre les notions de tradition et de modernité (Chartier 2005). Les Inuit sont ainsi considéré·es comme près de la nature, figé·es dans le passé et idéalisé·es (Simard 1983 ; Chartier 2005), comme le renvoient les représentations des participant·es. Malgré la déception quant à l'expérience culturelle espérée, les travailleur·euses *qallunaat* ont des interactions quotidiennes, principalement dans le cadre de leur travail, avec des Inuit. Cependant, ces interactions et les pratiques auxquelles ils et elles ont accès dans divers contextes sont souvent perçues comme dénudées de culture. Les travailleur·euses *qallunaat* se retrouvent alors plutôt déçu·es de ne pas vivre une expérience qui correspond à la représentation de la culture qu'ils et elles s'étaient construite.

5.1.2 Créer des liens et apprendre des Inuit

Le quart des participant·es souhaitent développer des liens et apprendre des Inuit en se rendant au Nunavik. En plus des participant·es qui se rendaient au Nunavik spécifiquement dans cet objectif (profil n° 2, voir tableau 4.2), d'autres ont également exprimé ce désir de se rapprocher des Inuit. Jérémie, par exemple, partageait son souhait de développer des amitiés avec des Inuit, notamment pour éviter de reproduire les dynamiques de séparation entre Inuit et *Qallunaat* :

Ce que je voulais en montant au Nord, c'était de réussir à développer des liens avec des Inuit. Je ne voulais pas être le blanc qui se tient avec des Blancs et qui repart, qui vit finalement sa dynamique du Sud au Nord. Je voulais me tenir avec des Inuit, c'était ça mon objectif au départ. (Jérémie, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

L'ampleur de cette distance et de cette division entre Inuit et *Qallunaat* a été un élément de surprise pour près du quart des participant·es. Élodie, par exemple, indiquait que l'élément qui l'avait la

plus surprise de son expérience était « [...] de voir comme quoi les Blancs et les Inuit sont vraiment séparés » (Élodie, 4 à moins de 6 ans, santé). Cette surprise mettait en évidence les failles de leur représentation initiale selon laquelle créer des liens avec les Inuit serait plus facile. Ces attentes de créer des liens d'amitié avec des Inuit se percevaient également dans la déception vécue par près du quart des travailleur·euses *qallunaat* rencontrés de ne pas avoir réussi à en développer. Comme l'expliquait Brigitte, il s'agissait de l'une des plus grandes déceptions de son expérience :

C'est une des choses que j'ai été déçue dans le fond. Quand je suis allée là-bas, je pensais peut-être créer des liens avec certains Inuit. Puis, pour moi, ça a été vraiment difficile, ça n'a pas bien fonctionné. Je saluais les gens dans la rue, mais je n'ai pas créé de lien plus que ça. C'était vraiment tous des travailleurs non-Inuit, les gens que je côtoyais. (Brigitte, 4 à moins de 6 ans, santé)

Cette distance entre Inuit et *Qallunaat* avait été sous-estimée par plusieurs participant·es. Celle-ci peut être interprétée comme une méfiance envers les travailleur·euses *qallunaat* de passage incarnant différents rôles et fonctions associés au pouvoir (voir 4.3.2.). En effet, les interactions entre la société coloniale et les Premiers Peuples sont façonnées par les mécanismes persistants du colonialisme de peuplement, ce qui alimente la méfiance et complexifie le développement d'amitiés entre Inuit et *Qallunaat* (Davis 2010 ; Davis et al. 2016).

Le désir des participant·es de tisser des liens et de s'engager à la rencontre de l'Autre est influencé par une forme d'exotisme qui persiste à l'égard du Nord et des Inuit. Cette représentation exotique est souvent utilisée pour légitimer et consolider les structures de pouvoir et de domination de l'Occident sur l'Orient, en créant un « Autre » à la fois captivant et perçu comme inférieur (Saïd 1980). Ce désir s'inscrit également dans le discours plus large sur la réconciliation, qui préconise l'importance d'apprendre des Premiers Peuples et d'aller à leur rencontre (CVR 2015). Par conséquent, certain·es travailleur·euses *qallunaat* exprimaient le désir de participer à ces rencontres, considérées comme fondamentales pour la réconciliation. En effet, parmi les participant·es, 17 ont visité le Nunavik après 2015, année de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR). Cela suggère que les discours sur la réconciliation, de plus en plus présents dans l'espace public, ont pu influencer leurs attentes et leur expérience au Nunavik.

5.1.3 Avoir un impact positif

Le désir d'avoir un impact positif dans la vie des Inuit était une attente partagée par plusieurs travailleur·euses, au-delà de ceux et celles se trouvant dans le profil axé sur la rencontre ou l'aide

(profil n° 2, voir tableau 4.2). Avant de se rendre au Nunavik, huit participant·es ont exprimé cette attente et ce désir d'aider ou de contribuer à améliorer les conditions de vie des Inuit. Deux d'entre elles ont même déclaré avoir initialement eu une mentalité de sauveur·euse, en souhaitant « sauver » les Inuit. Cependant, les autres participant·es cherchaient à se distancier de l'idée du ou de la sauveur·euse, car ils et elles considéraient qu'il s'agissait d'une manière coloniale d'aider, soit en imposant des solutions sans être à l'écoute des personnes. Ces participant·es utilisaient plutôt des termes comme « contribuer », « aider », « avoir un impact » ou « améliorer ». La posture d'imposition du ou de la sauveur·euse était donc perçue négativement par eux et elles, alors que celle de venir « aider » était perçue positivement. Même si plusieurs participant·es cherchaient à se distancier de l'image du sauveur·euse, cette idée de l'aide essentielle se retrouvait dans leurs récits. C'était le cas de Mylène, par exemple, qui véhiculait le désir de contribuer positivement à la vie des jeunes de sa classe et d'entreprendre des actions concrètes en faveur des Premiers Peuples. Elle mentionnait toutefois qu'elle n'allait pas au Nunavik avec une posture de sauveuse :

J'étais *careful* de ne pas y aller en *white savior*. Je dirais que mon attente de mon impact était assez conservatrice dans le sens que je n'avais pas d'attente directement. J'étais comme, je ne sais pas, peut-être. Je vais essayer d'avoir un impact positif, mais comme je ne connais rien de là-bas. (Mylène, 2 à moins de 4 ans, éducation)

Le désir d'aider pouvait également se manifester d'autres manières comme dans les cas de Brigitte et Karine qui souhaitaient faire du « transfert de connaissances » avec leurs collègues Inuit. Elles expliquaient avoir voulu contribuer au développement de services durables en les outillant.

Le concept de sauveur·euse blanc·he (*white savior*) reflète la perception des travailleur·euses « en mission » venu·es pour aider ou sauver les Inuit. Celui-ci exprime l'impératif d'aide ou de sauvetage vécu par les personnes blanches satisfaisant généralement leurs propres besoins émotionnels et renforçant leur position de pouvoir (Cole 2012). Guidé par la culpabilité et la honte, cet impératif d'aide est perçu comme essentiel pour réduire le malaise des Blanc·hes et améliorer les relations entre les Inuit, bénéficiaires de l'aide, et les *Qallunaat*, fournisseur·euses de l'aide (Heron 2007 ; Gebhard et al. 2022). En répondant à cet appel, les personnes blanches peuvent se présenter comme empathiques et sensibles en rejoignant les projets d'intervention ou de réconciliation. Cet impératif est construit avec les représentations de l'Occident porteur de la civilisation par rapport au Nord, dans ce cas-ci, chaotique et en « besoin » d'aide (Heron 2007). Cela renforce l'image des Inuit comme étant confronté·es à des problèmes sociaux et nécessitant une aide pour se relever de ces enjeux. Même si le désir d'aider peut provenir d'intentions

bienveillantes, celui-ci contribue à maintenir une dynamique inégale où les outils des *Qallunaat* sont considérés comme meilleurs et mieux adaptés. Pour certain·es, la volonté d'apporter de l'aide a été marquée par des échecs, entraînant un sentiment d'impuissance ou des doutes sur la capacité des *Qallunaat* à avoir un impact positif sur les Inuit. En revanche, d'autres ont plutôt adopté une attitude de sauveur·euse au cours de leur expérience, en réaction à diverses situations (voir 5.2).

De manière similaire, en arrivant au Nunavik, les travailleur·euses *qallunaat* avaient des attentes relationnelles envers les Inuit comme celles d'avoir accès à des expériences culturelles « profondes », de créer des liens pour apprendre d'eux et elles et d'avoir un impact positif dans leur vie. Cependant, ces attentes ont été confrontées à plusieurs déceptions lorsque les participant·es ont constaté la division et la méfiance des Inuit et des *Qallunaat* ainsi que la difficulté d'accéder à ce qu'ils et elles considéraient comme la « vraie » culture Inuit. Ces constats « d'échec » dans les attentes des travailleur·euses *qallunaat* mettent en lumière le caractère stéréotypé des représentations de la culture Inuit, et plus largement de « la culture autochtone » dont l'« authenticité » relève de critères abstraits issus des imaginaires coloniaux et des idéaux mythiques des colons (Alfred et Cornassel 2005 ; Andersen et Hokowhitu 2007). Au fil de leur expérience au Nunavik, les participant·es ont dû affronter ces échecs et d'autres prises de conscience en rencontrant diverses situations déstabilisantes, des thèmes qui sont explorés dans la prochaine section de ce chapitre.

5.2 Points de rupture dans les trajectoires

Le parcours des travailleur·euses *qallunaat* a été marqué par des situations inattendues qui ont eu pour effet d'ébranler leurs représentations et leurs attentes initiales envers les Inuit. Ces situations se classent en six catégories, soit l'exposition à la détresse (5.2.1), le constat d'inégalités et d'injustices (5.2.2), l'impact du fort taux de roulement de *Qallunaat* (5.2.3), les défis liés à la présence et la performance au travail (5.2.4), les différences constatées en termes de pratiques et de communication professionnelles (5.2.5) et les critiques liées à la blancheur (5.2.6).

5.2.1 Détresse et difficultés

Au fil de leur expérience, les travailleur·euses *qallunaat* sont exposé·es à diverses situations de détresse, et ce, surtout dans des emplois liés au *care*. Face à ces situations difficiles, les participant·es réagissent de manière diverse : certain·es s'intéressent davantage aux Inuit, tandis que d'autres prennent leurs distances afin de se protéger. Tout d'abord, presque tous·tes les

participant·es ont parlé de l'impact qu'a eu la détresse des Inuit sur eux et elles. Les participant·es ont décrit la manière dont la tristesse d'un village frappé par une série de suicides les avait marqué·es. Ce contact avec ces réalités a, d'une part, déclenché chez les participant·es un désir de mieux connaître les Inuit et de comprendre plus profondément les défis auxquelles ils et elles font face. Par exemple, Élodie expliquait que lors des vagues de suicides, la douleur était ressentie par les *Qallunaat*, ce qui pouvait les inciter à s'intéresser davantage aux Inuit :

Je pense que ça ouvre un petit peu plus sur les dynamiques des Inuit parce que tu te dis comment ça qu'il y a des drames comme ça, qu'est ce qui se passe... Les gens qui s'intéressent le plus aux Inuit font comme ok, c'est quoi les problématiques, pourquoi... on veut comprendre. Je pense qu'il y a un certain intérêt et on le sent la douleur, elle est partagée. Ce sont des coups pour les communautés. On sent la détresse vraiment exacerbée chez les gens donc tu n'as pas le choix dans ce temps-là d'ouvrir tes œillères puis de voir ce qui se passe. (Élodie, 4 à moins de 6 ans, santé)

Pour Célia, être confrontée aux vagues de suicides a suscité chez elle une volonté de s'impliquer davantage dans la communauté, malgré un sentiment d'impuissance concernant son impact potentiel sur la situation :

Tu as envie d'en faire plus que de faire tourner une petite clinique, mais moi je n'avais pas la force d'en faire encore plus parce que bon, oui tu as un suicide et après tu as toute la tristesse d'une communauté qui se ressent. C'est un village qui porte encore un deuil. [...] C'est presque tu ne te sens pas coupable, mais impuissante. Tu as envie d'éviter en fait tous ces passages à l'acte [...] Tout le monde a perdu dans son entourage quelqu'un. Toi tu es là, à part proposer une pilule, qu'est-ce qu'on peut faire d'autre... C'est presque tu as envie de dire ok samedi après-midi on pourrait instaurer un groupe de course. (Célia, 2 à moins de 4 ans, santé)

À l'inverse, le contact avec la détresse au sein des communautés pouvait susciter chez les participant·es le désir de maintenir une distance avec les Inuit, afin de se protéger. C'était le cas de Joëlle, qui expliquait avoir cherché à maintenir une distance avec les Inuit, considéré·es comme de potentiel·les patient·es, en raison de la difficulté qu'elle rencontrait à intervenir auprès de personnes proches en situation de crise. Élodie expliquait à son tour qu'elle comprenait cette distance que les *Qallunaat* souhaitaient parfois maintenir avec les Inuit, après avoir elle-même été affectée par la détresse des Inuit :

C'est après coup que je me rends compte que c'était vraiment du trauma vicariant. Du trauma vicariant, c'est à force d'écouter les histoires de trauma des autres, tu le vis un peu et ça devient présent au quotidien. Tout ce qui est colonisation, tous les traumas du passé, ça se passe de génération en génération. À force de me tenir avec des Inuit puis de vivre un peu dans la souffrance, la détresse qu'ils vivent, ça devient prenant,

on le vit vraiment. On est imprégné de ça. Je pense que si je n'avais pas été aussi proche des Inuit, je n'aurais peut-être pas autant vécu de trauma vicariant. Il faut se protéger les travailleurs. Je pense qu'il y a ça aussi qui fait en sorte qu'on ne se mélange pas. Il y a comme une distance thérapeutique qui doit être là pour se ressourcer entre nous, verbaliser entre nous, entre Blancs. (Élodie, 4 à moins de 6 ans, santé)

Ces expériences conduisent les participant·es à adopter un nouveau regard sur les Inuit en tant que personnes qui souffrent. Mylène expliquait, par exemple, que l'aspect qui l'avait le plus frappé de son expérience était la souffrance vécue par les Inuit : « *There is suffering and nobody is doing shit* » (Mylène, 2 à moins de 4 ans, éducation). De même, Thomas tirait de son expérience une perspective dans laquelle il positionnait les Inuit comme des victimes, insistant sur l'importance de ne pas minimiser leur souffrance :

Parler oui des traumas du passé, mais pas selon un cours d'histoire, plus selon aujourd'hui, on a ça comme population, comment on peut les aider. Au lieu de les traiter comme s'ils étaient normaux, ils ne sont pas normaux. Ils ont vécu des traumas, ils sont tous plus fragiles sur certains points. Ce n'est pas négatif quand je dis ça, c'est plus qu'ils ont des enjeux particuliers. Il faut les accompagner, il faut l'entendre cette souffrance-là. (Thomas, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Mathilde utilisait le même registre pour décrire les Inuit, qu'elle considérait comme des victimes :

C'est fou, c'est tellement de problèmes. Il y a tellement de choses autour d'eux : il y a la santé, ça ne va pas, l'aspect financier... tout ce qui est social... Des femmes qui se font battre, elles n'ont pas assez d'argent, puis là elles sont malades... Il y a tellement de choses autour que des fois tu ne sais même pas par où commencer. Puis ils sont tous ensemble, il n'y a pas d'échappatoire vraiment. (Mathilde, 2 à moins de 4 ans, santé)

Comme dans les récits des participant·es, les Premiers Peuples sont souvent dépeints comme des victimes nécessitant l'aide des colons, une image qui perpétue l'idée de leur incapacité à prendre soin d'eux et elles ou à exercer leur droit à l'autodétermination (Paine 1977). Cette conception du manque d'agentivité se retrouve au cœur de la vision de l'assistance qui repose sur la construction de représentations de personnes considérées comme ayant « besoin » d'intervention de l'Occident (Heron 2007). La construction du « problème autochtone », qui a permis de justifier les politiques coloniales canadiennes (Paine 1977), se retrouve dans les récits des participant·es lorsqu'ils et elles partagent l'amplitude de la détresse observée au Nunavik. De plus, la représentation décontextualisée des conditions de vie de ces communautés entretient des stéréotypes de misère qui activent un impératif d'aide, sans contester les origines de ces conditions (Heron 2007). Les participant·es évoquent la souffrance et la détresse des Inuit sans nécessairement les lier à leurs racines, ce qui participe à les situer à l'extérieur des raisons qui peuvent créer ces conditions. Ainsi,

le contact avec des situations de détresse ou de souffrance a modifié les représentations des travailleur·euses *qallunaat*, les conduisant à considérer les Inuit comme des victimes avant tout.

5.2.2 Inégalités et injustices

La prise de conscience des inégalités et des injustices entre le Nord et le Sud du Québec ou entre les *Qallunaat* et les Inuit a provoqué une transformation des représentations des participant·es sur les réalités des Inuit. Le contact avec ces situations a provoqué un sentiment d'impuissance ou a agi comme moteur à l'action pour les participant·es. D'abord, une injustice rapportée par plusieurs participant·es portait sur l'accès à des services de base tels que l'eau, l'électricité ou les soins au Nunavik. Jérémie, par exemple, racontait avoir vécu un sentiment d'injustice en constatant des écarts Nord/Sud dans l'accès à ces services :

Ça ouvre les yeux sur des réalités que vivent les Inuit au Nord. Puis, c'est sûr que c'est difficile de ne pas être pris par un sentiment d'injustice quand tu vois ce qui se passe là-bas [...]. Il y a vraiment des situations qui sont vécues qui sont ridicules, qu'au Sud on n'accepterait jamais. C'est juste normal pour eux. Ils ne s'en formalisent pas plus que ça, parce que pour eux, le fait que le *nursing* soit fermé la fin de semaine l'été, c'est normal. Si l'urgence de l'hôpital fermait la fin de semaine ici, je veux dire... Ce ne serait pas normal. (Jérémie, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Léonie a mentionné plusieurs situations qu'elle jugeait injustes, mettant en lumière la présence de racisme systémique au sein des organisations du Nunavik. Elle a décrit plusieurs situations observées, dont le remplacement d'agents de sécurité Inuit par des agents du Sud ou la gestion des postes de police par de jeunes Blancs sans expérience professionnelle :

Une des choses qui m'a profondément frappé c'est combien, même au sein de nos organisations, il y avait beaucoup de racisme systémique. Dans le sens, où il y a beaucoup de choses que tu ne verrais jamais, jamais, jamais au Sud. [...] Il y a vraiment des décisions qui sont prises et des injustices au sein même des organisations. J'en ai vu à quelques reprises et c'est toujours ce qui est le plus fâchant pour moi, de constater. [...] Ce n'est pas des mauvaises intentions, mais on le voit que jamais ce ne serait arrivé à toi ou à moi. Je pense que la désorganisation du Nord a le dos large, parce qu'effectivement c'est vraiment désorganisé, mais je pense qu'à un moment donné, c'est facile aussi de mettre ça sur le dos de la désorganisation. (Léonie, 2 à moins de 4 ans, services sociaux)

Dans le même sens, Mylène parlait du degré de colonialisme qu'elle avait constaté au Nunavik. Elle expliquait avoir été choquée de voir la présence de plusieurs pratiques coloniales à l'école où elle travaillait, ce qui lui faisait vivre à la fois un sentiment d'impuissance et de devoir d'agir : « *I care a hole lot about this now*, comme maintenant que j'ai expérimenté le degré de colonialisme

qu'il y a au Nunavik, comme *I'm not okay with it, so then what, what you wanna do about it ?* » (Mylène, 2 à moins de 4 ans, éducation).

Myriam racontait aussi avoir été marquée par des situations où les droits de certaines familles n'étaient pas respectés par des travailleur·euses. Face à ces injustices, elle ressentait un devoir d'agir pour changer ces pratiques, estimant que les Inuit ne se défendraient pas par eux-mêmes :

J'avais un souhait de dire ces gens-là [les Inuit] ont des droits et ils ne les font tellement valoir et respecter. Ce ne sont pas des gens qui vont faire des plaintes, ce n'est tellement pas ça... Je pense que mon objectif c'était beaucoup de sensibiliser les travailleurs Blancs à dire ces gens-là [les Inuit] ont des droits, pis c'est ton devoir à toi de les faire respecter aussi. Ce n'est pas juste à eux de le faire. (Myriam, 2 à moins de 4 ans, services sociaux)

Tout comme Jérémie, Myriam soulignait que ce qu'elle considérait comme injuste était surtout le fait qu'au Sud, ces inégalités seraient moins tolérées et davantage dénoncées.

Le désir de « faire changer les choses » était exprimé par le tiers des participant·es face à ces injustices. Plusieurs ont partagé le souhait d'être des vecteur·rices de changement ou de sensibilisation aux réalités Inuit une fois de retour au Sud, comme moyen de concrétiser ce désir d'aider. Pour d'autres, cette volonté de participer au changement s'exprimait dans le domaine de la gestion. Par exemple, Élodie mentionnait qu'elle avait le projet de retourner au Nunavik en tant que gestionnaire afin de faire bouger les structures en santé : « Si j'y retourne, c'est parce que je vais essayer d'améliorer les choses » (Élodie, 4 à moins de 6 ans, santé). Joëlle était également devenue gestionnaire dans l'espoir de changer certaines pratiques dans son milieu. Toutefois, elle est ressortie de son expérience avec un épuisement et une désillusion face à sa capacité de faire avancer sa vision du changement.

Même si la prise de conscience de situations injustes a pu motiver des participant·es à agir, elle avait aussi tendance à susciter un sentiment d'impuissance. Les participant·es oscillent pendant un certain temps entre le désir d'agir et l'impuissance, jusqu'à ce que le fardeau de la responsabilité du changement devienne trop lourd pour un individu, entraînant finalement leur départ. Cette dynamique a été énoncée comme l'une des raisons de départ des infirmières *qallunaat* au Nunavik, dans l'étude de Fournier et Goiseau (2021). Peu importe le choix des participant·es, soit l'action ou le retrait, ils et elles partagent un certain échec à faire changer les choses.

Face aux injustices observées, les travailleur·euses *qallunaat* se positionnent souvent en tant que sauveur·euses en créant une altérité où l'Autre est perçu comme incapable ou en déficit. Un

exemple est celui de Myriam qui considérait les Inuit comme n'ayant pas la capacité de se défendre face aux pratiques des travailleur·euses *qallunaat*. Malgré le fait que les participant·es reconnaissaient les écarts entre le Nord et le Sud (les privilèges du Sud par rapport aux injustices du Nord), peu les liaient à des mécanismes actuels du (néo)colonialisme. En les considérant comme résultant d'une réalité déplorable, les participant·es situaient leur racine uniquement dans le passé. Malgré le malaise ressenti face à ces inégalités, ils et elles ne s'identifiaient pas comme faisant partie du système (néo)colonial qui les perpétue. Ceux et celles qui se voyaient comme ayant la responsabilité d'initier le changement se considéraient plutôt en marge de ce système, ce qui leur permettait de se voir, dans une certaine mesure, comme des sauveur·euses.

5.2.3 Taux de roulement élevés de travailleur·euses

Comme indiqué dans le chapitre 4, les taux élevés de roulement du personnel *qallunaat* posent des défis majeurs dans les milieux d'emploi. En vivant les conséquences de ces taux de roulement, les participant·es ont développé une compréhension plus approfondie de leurs implications pour les Inuit. Dû à la nécessité perpétuelle de tisser de nouvelles relations, de dire au revoir à des ami·es ou collègues, de réitérer les mêmes informations ou d'apprendre sans cesse de nouveaux noms, les trois quarts des participant·es ont mentionné avoir vécu une fatigue relationnelle en raison de ces taux de roulement. À partir de ce moment, ils et elles comprenaient mieux pourquoi certains Inuit se montraient réticent·es à tisser des relations avec des *Qallunaat*. Par exemple, Brigitte racontait que, après avoir observé les allées et venues constantes d'autres travailleur·euses *qallunaat*, elle saisissait mieux les raisons pour lesquelles elle n'avait pas réussi à tisser des relations plus profondes avec des Inuit :

Je pense qu'il y a beaucoup de roulements. Je veux dire moi, autant j'ai été déçue, autant je comprends parce que quand ça faisait 4 ans que j'étais là et que je voyais tout le monde venir, partir. J'avais plus envie d'investir mon temps à rencontrer les nouvelles personnes. J'étais tannée, donc je comprends totalement pourquoi ces gens-là [les Inuit] n'ont pas non plus envie de faire ça. (Brigitte, 4 à moins de 6 ans, santé)

Pierre racontait, à son tour, qu'il aurait aimé être mieux accueilli par les autres travailleur·euses *qallunaat* lors de son premier séjour au Nunavik. Lorsqu'il est retourné une seconde fois pour un poste permanent, il s'était alors donné le devoir d'accueillir davantage les nouveaux·elles. Toutefois, au fil du temps, il a compris pourquoi les travailleur·euses *qallunaat* présent·es depuis plus longtemps maintenaient une plus grande distance avec les nouveaux·elles. Cette prise de conscience l'a également sensibilisé à l'impact des taux de roulement sur les Inuit :

Je ne sais pas exactement combien d'années plus tard, mais j'ai réalisé pourquoi eux autres [les autres *Qallunaat*] faisaient ça. La rotation est exubérante. [...] Quand les gens rentraient pis repartaient... tu donnes, tu donnes, tu donnes, les gens sont là pour un an, deux ans, ils repartent. Ils reviennent une autre gang, ils repartent. Moi je donnais à n'importe qui ou à peu près. À un moment donné, j'ai vu qu'il y avait du monde qui était là pour prendre seulement, ils ne donnaient rien. Ils étaient là juste pour acquérir une expérience, sans trop rien donner. À un moment donné, j'ai fini par sélectionner. Lui, il me plaît, lui, il ne me plaît pas, ou lui je vais lui donner du temps parce que je trouve qu'il est plus comme mon type de caractère et je crois en lui. J'ai compris aussi, ça, c'était pour les travailleurs, mais j'ai compris aussi pour les Inuit que c'était exactement la même affaire. Ils voient du monde rentrer, ils voient du monde partir. Tu ne peux pas t'attacher à du monde qui a toujours des potentiels de départ. (Pierre, 8 ans et +, santé)

Les travailleur·euses *qallunaat* évoquaient fréquemment les taux de roulement du personnel comme la cause principale de la méfiance ou de la distance avec les Inuit, soulignant que cela expliquait leur réticence à établir des relations avec des *Qallunaat*. Toutefois, cette compréhension des effets des taux de roulement contribue à négliger la dimension du pouvoir dans la constitution de cette méfiance. En effet, les participant·es attribuaient davantage la méfiance des Inuit à ces taux de roulement et aux incertitudes des départs constants plutôt qu'à d'autres facteurs tels que l'attitude avec laquelle les *Qallunaat* arrivent et ce qu'ils et elles représentent dans le contexte (néo)colonial (voir 4.2).

Constater les répercussions de ces taux de roulement a suscité chez certain·es un désir de se rapprocher des Inuit tandis que d'autres ressentaient le besoin de rester en retrait, éprouvant un sentiment de culpabilité à contribuer à ce phénomène. Pour Élodie, cette fatigue a provoqué un désir de se rapprocher des Inuit. Elle notait que parmi les travailleur·euses *qallunaat* présent·es au Nunavik depuis au moins deux ans, il y avait moins d'échanges avec les nouveaux·elles et une tendance à tisser des liens avec ceux et celles présent·es depuis plus longtemps ou avec les Inuit :

Chez les travailleurs, après 2-3 ans, nous, on devient tannés du roulement. Puis là, on s'attache un peu plus aux gens qui sont déjà là. [...] Ça m'arrivait justement des soirées où il y avait tellement eu de nouveaux employés que j'avais plus l'énergie d'entretenir des relations. Je préférerais aller voir les Inuit que je connaissais. Tu voyais les travailleurs qui étaient là depuis 4-5-6 ans, c'était la même chose, ils se tenaient plus entre eux et avec certains Inuit aussi. Les deux premières années, les gens ont des œillères. Ils ne se mêlent pas aux Inuit, ils sont vraiment *focusés* sur l'hôpital, la job et la vie sociale. Après, des fois il y a une certaine ouverture, mais ce n'est pas tout le monde. (Élodie, 4 à moins de 6 ans, santé)

Ressentir les conséquences des taux de roulement du personnel suscitait chez près de la moitié des participant·es un sentiment de culpabilité. Joëlle, par exemple, partageait son malaise en prenant conscience de l'impact de ces taux de roulement du personnel sur les Inuit, sachant qu'elle quitterait à un moment donné elle aussi :

Une autre des raisons qui a fait qu'à un moment donné, je me suis dit peut-être qu'il est temps que je m'en aille, c'était que j'étais tannée d'apprendre le nom des nouveaux. À chaque fois que j'étais tannée d'apprendre le nom des nouveaux, je me sentais automatiquement ultra coupable parce que je me disais si moi, je suis tannée d'apprendre le nom des nouveaux, ma clientèle, ça fait 40 noms nouveaux d'infirmiers et de travailleurs sociaux qu'ils apprennent. (Joëlle, 4 à moins de 6 ans, santé)

En plus de comprendre les conséquences de la forte mobilité des travailleur·euses *qallunaat*, Karine partageait son avis selon lequel l'arrivée massive des Blanc·hes nuisait au Nunavik, car ils et elles adoptaient constamment une attitude d'imposition. Au fil du temps, elle a pu observer ces comportements chez les nouveaux·elles travailleur·euses, des comportements qu'elle réalisait avoir elle-même eus au départ. Elle ressentait également une culpabilité en constatant les conséquences des départs des *Qallunaat*, se rendant compte qu'elle faisait partie de ce phénomène :

Quand on arrive, on veut faire à notre façon. Étant donné qu'il y a beaucoup de changement, les Blancs ne restent pas, et on veut toujours faire à notre façon. Les Inuit subissent des changements, des changements, des changements tout le temps parce que chaque Blanc pense arriver avec la bonne décision. Je suis restée assez longtemps pour voir ça. Je l'ai fait aussi, quand je suis arrivée, j'avais des fleurs dans les cheveux et je me disais on va arranger ça et ça va être beau. On arrive tous un peu avec cette vision-là. [...] Je pense qu'ils [les Inuit] sont tannés et avec raison de nous voir passer. (Karine, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

La culpabilité ressentie par les participant·es provenait de leur prise de conscience des effets néfastes de la présence temporaire des *Qallunaat* au Nunavik et de la réalisation de leur propre contribution à un phénomène qu'ils et elles considéraient comme néfaste. Ce sentiment de culpabilité émergeait également au moment où les participant·es prenaient la décision de quitter le Nunavik, les faisant sentir comme s'ils ou elles « abandonnaient » la population. C'est précisément ce que Charlie et Élodie ont vécu au moment d'annoncer leur départ. Cette impression de laisser tomber les Inuit rappelle le sentiment de responsabilité du « sauveur·euse blanc·he » qui se considère indispensable pour les personnes qu'il ou elle souhaite sauver (Heron 2007 ; Gebhard et al. 2022). De plus, Mylène expliquait qu'il y avait une sorte de « tabou » lié au fait de partir, observable lorsque les *Qallunaat* restait plus d'une année. Ce tabou engendrait un sentiment de culpabilité chez les *Qallunaat* qui avaient l'impression d'être finalement comme tous les autres

travailleur·euses qui finissent par quitter un jour ou l'autre. Même si la plupart d'entre eux et elles ne s'imaginaient pas, dès le départ, s'installer au Nunavik, ils et elles s'étaient souvent perçus·es comme étant « moins pire » en décidant de rester plus longtemps que les autres travailleur·euses (voir 4.1.1). Cette forme de culpabilité est similaire à celle vécue par les participant·es qui constatent les privilèges qu'ils et elles ont accès au Nunavik (voir 4.3.2.2). En effet, elle peut être considérée comme une manifestation de la fragilité blanche, qui survient en réponse aux critiques d'injustices ou à la prise de conscience d'avantages ou de situations inégales, comme la participation dans un phénomène qui engendre des conséquences néfastes (DiAngelo 2012).

5.2.4 Présence et performance dans le travail

Les travailleur·euses *qallunaat* rencontrés·es ont observé des différences de ponctualité, d'efficacité et d'organisation avec leurs collègues Inuit. La moitié des participant·es ont perçu ces différences comme des lacunes, ce qui provoquait chez eux et elles de l'incompréhension et de la frustration. Ces différences étaient attribuées à des raisons culturelles par les participant·es. Karine, qui percevait initialement l'absentéisme de ses collègues Inuit comme un manque de respect, a réévalué cette perception en en considérant des éléments culturels tels que l'importance accordée à la chasse. Cette perspective lui a permis de mieux comprendre la situation :

Ça a pris quand même un bout de temps avant que je comprenne leur rythme de vie. Au début, j'étais en maudit parce que les Inuit ne rentraient pas dans leur quart de travail. Je venais sans connaissance, je n'en revenais pas. Je les trouvais irrespectueux, pas responsables, avant que je comprenne que dans la nuit, les bélugas sont rentrés dans la baie. Eux autres, leur priorité c'est de nourrir leur famille donc tant pis le travail, on s'en va à la chasse aux bélugas pour les ramener. Comprendre que ok ça, ça vient du culturel, c'est leur vie, ça a toujours été ça, la nourriture c'est la première chose à faire. Il y a un béluga qui est là, tu le tues et tu lâches tout. Je pense que c'est d'être plus à l'écoute et de mieux comprendre parce que j'ai été beaucoup fâchée pendant un bout de temps au début avant de bien comprendre leurs motivations et leurs raisons. (Karine, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

De manière semblable, David soulignait ce qu'il décrivait comme un « laisser-aller » des Inuit sur la ponctualité au travail, mettant en évidence une différence marquée dans leur éthique de travail : « L'éthique de travail n'est pas du tout le même. Tu peux facilement décider d'arrêter de travailler et ce n'est pas parce que ton voisin le fait qu'il faut que tu le fasses » (David, 2 à moins de 4 ans, éducation). Il mettait en contraste leur manque d'organisation et de structure avec celui des *Qallunaat*, une observation partagée par Thomas. Ce dernier décrivait les Inuit comme étant « nonchalant·es » ou ayant de la difficulté à s'organiser en raison de leur culture. Cette

interprétation, empreinte de préjugés racistes, lui servait de justification pour son désir d'intervenir et de les assister dans la mise en œuvre de projets. Il envisageait, par ailleurs, adopter une approche plus insistante s'il retournait au Nunavik, dans le but de veiller à la concrétisation de projets, estimant que les Inuit avaient de la difficulté avec l'organisation :

J'essaierais de m'impliquer plus auprès de la population, souvent l'organisation, ce n'est pas leur force les Inuit. Ce n'est pas contre eux, c'est nous qui sommes trop structurés dans la vie. [...] Si ça ne me tente pas de travailler, je ne travaillerai pas aujourd'hui, je vais aller à la chasser à la place. C'est correct, c'est leur culture [...]. Donc, j'essaierais de plus m'impliquer et de peut-être être plus harcelant avec eux. (Thomas, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Même si ces comportements au travail étaient généralement considérés comme peu acceptables par les participant·es, il y avait l'idée répandue selon laquelle ils devaient être tolérés, car ils étaient considérés comme intrinsèques aux Inuit. Cette représentation véhicule des stéréotypes sur la non-performance ou la paresse des Premiers Peuples (Moreton-Robinson 2004).

Pour quatre participant·es, l'absence au travail était plutôt attribuable aux réalités familiales des Inuit, telles que le fait d'avoir plusieurs enfants et un accès limité aux garderies. C'était le cas, par exemple, de Joëlle, qui avait réalisé que ses collègues Inuit avaient une vision différente du travail, en raison de ces réalités :

C'est sûr que c'est un défi parce qu'ils n'ont pas la même vision que moi. Je sortais de sept ans de médecine. On est tous bien *driller* : c'est à telle heure et si ce n'est pas fini, ce n'est pas fini et la pause c'est secondaire. Tu dois te présenter fatigué ou pas fatigué. C'est sûr que ce n'est pas du tout ce rapport-là qu'ils ont au travail et ça peut être des fois confrontant. En même temps, c'est quand même enrichissant parce qu'on réalise qu'il y a plein de raisons qui font que ce n'est pas comme ça. On n'a pas de garderie, ils n'ont pas plus de garderies, mais ils ont sept enfants. Ça m'a beaucoup appris sur comment travailler avec des gens différents. (Joëlle, 4 à moins de 6 ans, santé)

Tandis que la majorité des participant·es percevaient ces différences dans les méthodes de travail de manière plutôt négative, cinq d'entre eux et elles ont souligné que les particularités culturelles des Inuit dans le milieu professionnel pouvaient être considérées comme « positives » par rapport à celles du Sud. Ces participant·es mettaient en avant l'importante solidarité communautaire chez les Inuit et le rythme de vie plus détendu dans le Nord, qui les ont amené·es à réévaluer leur propre mode de vie et leur approche professionnelle. Par exemple, Élodie a pris conscience de l'intensité du rythme de vie et de la pression au travail dans le Sud après son expérience au Nunavik.

Les témoignages des participant·es soulignent les débats sur l'influence du pouvoir et de la culture dans les écrits concernant les relations entre Autochtones et Allochtones. Comme le souligne Aileen Moreton-Robinson, lorsque les défis auxquels sont confrontées les nations autochtones sont abordés, ceux-ci sont souvent réduits à des enjeux culturels, négligeant ainsi les dynamiques de pouvoir et occultant l'ampleur du racisme (Moreton-Robinson 2004). Il devient donc possible de remarquer une invisibilisation de la racialisation dans les rapports sociaux. Cette tendance est au cœur de l'idéologie du *color-blindness*, qui avance l'idée que la race n'existe pas et n'influence pas le traitement d'une personne ou d'un groupe (Cervulle 2012). Les travailleur·euses *qallunaat* rencontré·es interprètent fréquemment les différences dans le rapport au travail avec les Inuit en invoquant des justifications d'ordre culturel. Or, les attribuer à des facteurs culturels participe à naturaliser des identités et à empêcher la réflexion sur les raisons sous-jacentes pouvant expliquer l'absence d'une personne au travail ou l'absence d'attachement à son équipe de travail par exemple.

En cherchant à interpréter les comportements des travailleur·euses Inuit, les *Qallunaat* perpétuent des stéréotypes et des représentations dévalorisantes de leur culture. Comme le postule Albert Memmi, les colons construisent une image du colonisé comme étant un reflet inférieur d'eux-mêmes (Memmi 1957). La construction de cette altérité se manifeste dans les témoignages des participant·es qui mettent en évidence des distinctions telles que nous/eux, organisé/désorganisé, proactif/nonchalant et emploi/chasse. Ces distinctions renforcent également les représentations qui opposent la tradition et la modernité, suggérant que les Inuit seraient davantage porté·es vers une culture traditionnelle axée sur la chasse et la pêche plutôt que vers l'emploi (Chartier 2005). Cette dichotomie construite par les *Qallunaat* contribue à enfermer les Inuit dans des stéréotypes culturels, sans chercher à comprendre la complexité des interactions entre ces deux domaines. En réalité, l'engagement dans le monde du travail peut être une stratégie pour soutenir économiquement la famille et perpétuer les activités traditionnelles de chasse et de subsistance chez les Inuit. C'est notamment ce que font les femmes Nunavummiut¹⁸ qui occupent une place importante dans le marché du travail et contribuent au maintien de ces activités sur le territoire par le biais de leurs transferts monétaires dans la famille (Quintal-Marineau 2017).

¹⁸ Le terme Nunavummiut désigne les Inuit du Nunavut.

5.2.5 Pratiques et communications professionnelles

Les pratiques professionnelles et les styles de communication adoptés par les *Qallunaat* ont engendré des difficultés dans leurs échanges avec les Inuit. Leur manière de communiquer et de travailler a, à l'occasion, provoqué des réactions imprévues ou négatives de la part de leurs collègues ou usager·ères Inuit. Ces réactions ont souvent mené à une réflexion sur la nécessité d'ajuster leurs méthodes de travail et à une remise en question de leurs approches. Pour la moitié des participant·es, l'échec à obtenir les résultats escomptés lors d'une intervention ou d'une communication a conduit à une réflexion sur leurs pratiques professionnelles et leur communication. Par exemple, Brigitte a réévalué sa manière de communiquer avec les parents des enfants qu'elle accompagnait, après que ceux-ci aient perçu ses commentaires sur les « normes de développement » comme une étiquette d'« anormalité » pour leurs enfants. Même si elle ne remettait pas en question l'usage de ce terme dans tous les contextes, elle a réalisé qu'elle devait adapter sa pratique pour éviter les malentendus :

Je sens qu'au début, je n'avais pas ce qu'il fallait pour bien faire mon travail. Dans le sens que moi j'étais portée à parler, dès que je faisais mon évaluation, du fait que l'enfant est sous la norme pour le développement moteur. Ça ne leur parlait pas. Ils étaient comme, oui, mais mon enfant va se développer à son rythme, c'est correct. J'ai compris à un moment donné après avoir eu quelques discussions que ça ne faisait pas de sens et que ce n'était pas ça, l'approche qui fallait que j'aie si je voulais que les gens adhèrent à ce que j'avais à proposer. J'ai adapté un peu aussi ma pratique et je pense que ça a aidé. (Brigitte, 4 à moins de 6 ans, santé)

Dans le même sens, près du quart des travailleur·euses *qallunaat* ont exprimé avoir rencontré des conflits liés à la communication avec leurs collègues Inuit. Joëlle racontait comment elle avait réalisé qu'elle devait modifier son style de communication, initialement trop directif et rigide, lors d'une situation d'urgence où ses collègues sages-femmes avaient été paralysées par ses directives. Afin d'obtenir les résultats souhaités, Raphaëlle racontait également avoir dû adapter ses pratiques, notamment en acceptant d'intégrer des personnes externes dans ses interventions. Elle avait pris conscience que ses pratiques étaient trop rigides et que celles-ci ne faisaient pas de sens pour les personnes qu'elle accompagnait au Nunavik :

Quand une personne veut me parler, elle se trouve quelqu'un qui va l'aider à me faire comprendre. Il faut voir la force de la communauté et assouplir ses approches. Oui, mon éthique c'est super important et j'aimerais ça respecter la confidentialité, mais ce n'est pas ça qui se passe. Ça, c'est une des pires façons de travailler avec les communautés : quand tu insistes tellement là-dessus, ils te regardent et te disent que

tu ne comprends pas. [...] J'avais un suivi avec une jeune fille et à un moment donné, elle voulait faire l'intervention avec son ami dans le bureau. J'étais comme c'est nouveau, ça me surprend. Je t'avoue que je ne suis pas 100 % à l'aise, mais toi c'est ça que tu veux, et elle disait oui. Au fait, c'est moi que ça met mal à l'aise, donc c'est de reconnaître aussi où est ton malaise et de se dire soit j'en ai vraiment besoin et je vais le prendre ou c'est ça que la personne veut et c'est moi qui suis mal à l'aise, pas elle. (Raphaëlle, 4 à moins de 6 ans, services sociaux)

Les tensions issues de ces pratiques inadaptées des *Qallunaat* pouvaient également engendrer le sentiment d'être désemparé·e chez certain·es participant·es. Joëlle avait réalisé que certaines pratiques qu'elle avait apprises dans le Sud ne convenaient pas à ses patient·es Inuit. Confrontée à cette prise de conscience, elle se sentait démunie quant aux moyens de garantir une communication efficace avec eux et elles :

Tout ça pour dire que je ne le sais pas les conflits que j'ai pu manquer en essayant d'être super attentive, mais c'est sûr qu'il y en a qui sont sortis de mon bureau et que je n'ai pas dû comprendre. Nous autres, dans notre formation moderne comme médecin, on est beaucoup axé sur le patient, qu'est-ce que vous en pensez, de quoi vous avez peur... Ça, avec les Inuit, ça ne marche pas. À un moment donné, ils nous regardent : c'est toi le médecin, dis-moi ce que tu veux. La technique qu'on a apprise à l'école pour s'assurer qu'on a été bien compris et que le patient part satisfait, ça marche zéro avec les Inuit. [...] On manque un peu d'outils pour être sûr que tout a été bien compris, et ajoute à ça la différence de langue et de culture en général. C'est sûr que c'est compliqué. (Joëlle, 4 à moins de 6 ans, santé)

Elle expliquait également avoir pris conscience de l'importance des « compétences culturelles », souvent sous-estimées, chez les travailleur·euses *qallunaat*. Elle considérait que les relations et les communications entre Inuit et *Qallunaat* étaient marquées par des tensions en raison d'un manque de connaissances et de compétences culturellement adaptées par les *Qallunaat*. À l'inverse, certain·es *Qallunaat*, comme David, ont expliqué que, selon eux, leurs interactions avec les Inuit s'étaient toujours bien passées, affirmant que : « peu importe que tu sois Inuit ou Blanc, mon but est de te traiter de la même façon, peu importe qui tu es » (David, 2 à moins de 4 ans, éducation). Ces derniers estimaient que leurs relations étaient principalement influencées par leurs intentions ou leur attitude, plutôt que par des pratiques (in)adaptées ou un contexte (néo)colonial. Cet exemple illustre la façon dont la blancheur est considérée comme absente des relations (Cervulle 2012).

Dans les cas mentionnés plus haut, les participant·es se rendent compte qu'il est nécessaire d'ajuster leurs méthodes, une réalisation qui peut provoquer de l'étonnement ou de la surprise, étant donné qu'ils et elles n'avaient pas été préparé·es à le faire. Les professionnel·les sont souvent perçu·es comme des expert·es possédant des pratiques universelles en raison de leur rôle et de leurs

qualifications au Nunavik (Johnston et Tester 2014 ; 2015). Cette conception a tendance à empêcher de remettre en question la pertinence culturelle de leurs méthodes. La notion de blanchité, qui présuppose les pratiques des personnes blanches comme universelles, joue aussi un rôle dans le fait que les *Qallunaat* ne questionnent pas toujours leurs comportements ou attitudes, considérés par défaut comme neutres (Green et al. 2007). Ainsi, les privilèges ne se limitent pas uniquement à des bénéfices matériels, mais s'étendent également à une certaine manière de se positionner dans le monde (Ahmed 2016), comme par l'entremise de pratiques et de méthodes de communication. En étant confronté·es à des situations qui interrogent leurs pratiques, les participant·es réalisent que celles-ci ne sont pas universelles et ne conviennent pas à toutes les situations. Comme l'ont expérimenté Brigitte, Raphaëlle et Joëlle, les participant·es découvrent alors la nécessité d'adapter leurs approches pour les rendre plus pertinentes ou pour atteindre les objectifs escomptés dans leurs interventions.

5.2.6 Critiques liées à la blanchité

Durant leur séjour, les travailleur·euse *qallunaat* ont fait face à des critiques de la part des Inuit, portant notamment sur ce qu'ils et elles incarnent et les motifs de leur présence au Nunavik. Ces critiques visaient spécifiquement des aspects liés aux privilèges, à l'héritage colonial ou au statut social des personnes blanches dans la région. Près de la moitié des participant·es comprenaient l'origine de ces critiques en considérant qu'elles ne visaient pas spécifiquement leur personne, tandis que l'autre moitié le vivaient comme une attaque personnelle. Par exemple, Raphaëlle expliquait qu'elle trouvait parfois difficile de recevoir les critiques concernant le caractère colonial du système pour lequel elle travaillait, mais qu'elle comprenait les raisons sous-jacentes :

Quand tu te lèves à 3h du matin et que tu as travaillé de 9 à 6h30 parce que tu faisais des notes, tu as à peine mangé, il fait noir, tu te lèves à 3h du matin pour aller aider une personne suicidaire et tout ce qu'elle te crie ce sont des choses qui sont vraiment en lien avec un système toujours colonial en situation néocoloniale. Tu es comme, j'aurais peut-être dormi. J'ai une grande sensibilité et je trouve ça vraiment *cool* qu'ils le dénoncent, qu'ils en parlent et qu'il y aille une discussion là-dessus parce que des fois aussi c'est un dialogue qui est vraiment *cool*. C'est correct d'en parler, on ne peut pas faire comme si ça n'existait pas. Pis des fois, c'est un peu lourd quand tu es un peu à bout. (Raphaëlle, 4 à moins de 6 ans, services sociaux)

Elle reconnaissait que même si les discours étaient dirigés vers des individus, ceux-ci reflétaient souvent en réalité des frustrations envers des systèmes en place. Karine expliquait également qu'elle ne prenait pas personnellement les insultes qu'elle recevait de la part des jeunes dans son

emploi, mais principalement parce qu'elle ne s'identifiait pas à ces remarques. Elle considérait que les jeunes étaient prêtes à dire n'importe quoi pour insulter les éducateur·rices :

Rapidement, les insultes, j'ai compris les mots, les insultes envers nous. Les *fucking Qallunaat*, ça on l'entendait souvent. Nos jeunes c'était souvent par là qu'ils essayaient de nous insulter. Moi, je m'en foutais honnêtement parce que les jeunes je le sais qu'ils vont prendre n'importe quoi (Karine, 0 à moins de 2 ans, services sociaux).

Quatre des participant·es interprétaient plutôt ces critiques comme des attaques personnelles liées à un soi-disant racisme anti-Blanc. Au cours de l'entretien, Pierre a évoqué à plusieurs reprises le racisme qu'il subissait principalement de patient·es intoxiqué·es, mais aussi un racisme qu'on pourrait qualifier de systémique, agissant à son désavantage. Il expliquait qu'avec le temps, les *Qallunaat* pouvaient percevoir le racisme à leur égard, notamment dans l'absence d'accès aux subventions sur l'essence, les droits de réserve sur la chasse et la pêche ou le coût élevé pour installer une tente sur les terres de classe 1 : « Tu finis par le savoir parce que tu connais comment ça fonctionne. Donc, oui du racisme, il y en a, mais il n'en a pas juste d'un bord, il y en a vraiment des deux » (Pierre, 8 ans +, santé). Pierre considérait ces éléments comme du racisme, estimant qu'il avait un accès restreint à certains avantages dont les Inuit bénéficiaient. Or, il faut voir ces exemples dans un contexte plus large de domination blanche où certain·es accès réservés aux Inuit viennent contrebalancer les privilèges blancs. De plus, les avantages qu'il nommait découlent notamment de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (CBJNQ) qui a permis aux Inuit d'avoir accès à des terres réservées (classe 1) en échange de la cession de leurs droits territoriaux sur le reste du territoire (Nungak 2019).

Le racisme dont se disent victimes les *Qallunaat* était vécu à la fois dans le lieu de travail, donc associé à leur identité de travailleur·euses blanc·he, mais aussi dans leur quotidien dans l'espace public et donc associé à leur présence en territoire Inuit. Karine expliquait que sa présence était critiquée dans l'espace public puisque les *Qallunaat* étaient souvent considéré·es comme étant au Nunavik « uniquement pour l'argent ». Mathilde racontait elle aussi avoir été critiquée pour cette même raison par une patiente, ce qui a résulté à un conflit :

Elle faisait juste me dire, mais pourquoi tu viens ici, au Nunavik ? C'est juste pour l'argent. Ils pensent aussi beaucoup ça qu'on vient juste pour l'argent, parce qu'on est quand même bien payés. On s'est vraiment chicanés parce que moi j'étais comme non, c'est fatigant à un moment donné, de se faire dire ça. On ne viendrait pas ici juste pour l'argent, c'est quand même vraiment difficile. Si c'était juste pour l'argent, on irait faire autre chose. (Mathilde, 2 à moins de 4 ans, santé)

Confronté·es à ces circonstances où leur identité était mise en évidence, les participant·es réagissaient avec ouverture, déni, défensive et inconfort (voir 4.3.2). Pour gérer ces interactions inconfortables pour la plupart, ils et elles mettaient en place des stratégies, comme l'évitement ou le retrait, la confrontation et la victimisation. Premièrement, comme Raphaëlle, Romy confiait qu'elle trouvait difficile de gérer ses interactions avec les Inuit lorsqu'ils et elles lui rappelaient qu'elle était la poursuite de la colonisation. Même si elle comprenait les raisons de ces remarques, ces situations la mettaient particulièrement mal à l'aise et elle cherchait à s'en distancer. Elle a donc décidé de se retirer des contextes où elle risquait de se faire critiquer, en choisissant de relocaliser son poste au Sud principalement en télétravail. Dominic expliquait également qu'en raison du malaise qu'il ressentait à occuper une position de contrôle vis-à-vis de ses patient·es, il avait choisi d'occuper également des emplois de livreur et de chauffeur (voir 4.3.2.1). Ces rôles lui permettaient de modifier les dynamiques relationnelles et de se distancer de la posture de surveillance qu'il avait dans son poste principal.

Deuxièmement, en percevant les critiques des Inuit comme des attaques personnelles, certain·es participant·es répondaient par la confrontation. Ces interactions pouvaient donner lieu à des conflits, comme dans l'exemple de Mathilde qui se sentait visée par des critiques qu'elle estimait ne pas lui correspondre.

Troisièmement, d'autres participant·es ont plutôt adopté une posture de victimisation en considérant être la cible d'un racisme « anti-Blanc » ou de critiques malveillantes. Un exemple de victimisation est illustré par la réaction de Joëlle, qui racontait un incident où un conflit avait éclaté après son intervention brusque concernant le retour au travail d'une patiente. Cette patiente, en arrêt de travail, avait interprété son intervention comme une accusation de paresse. Ce conflit s'était conclu lorsque Joëlle s'était mise à pleurer, après avoir été traitée de « *fucking* blanche raciste ». Les larmes des personnes blanches dans des situations où le racisme est abordé ou après avoir été critiquées sont souvent perçues comme un mécanisme de victimisation. Même si elles ne sont pas nécessairement intentionnelles, ce type de réaction témoigne de la fragilité blanche, soit la tendance des personnes blanches à réagir de manière émotionnelle et à se sentir menacées lorsqu'elles sont confrontées à des discussions sur le racisme. Cette réaction conduit à détourner l'attention des problèmes systémiques et à recentrer l'attention sur leur propre inconfort (DiAngelo 2011).

Les situations perçues comme du racisme envers les *Qallunaat* incluait souvent le fait d'être traité·e de « *Qallunaat* » ou d'être accusé·e d'être au Nunavik uniquement pour des raisons financières. Ces remarques étaient vécues comme des insultes par les participant·es en raison de la posture de domination qu'elles suggèrent et de l'impression qu'elles ne sont pas justifiées. Nommer la blancheur est souvent perçu comme une attaque personnelle puisque les personnes blanches se considèrent comme neutres, mais aussi comme non marquées par des processus de racialisation (Bonds et Inwood 2016). Cependant, la blancheur est une identité sociale, une localisation de privilèges, un point de vue spécifique et un ensemble de pratiques perçues comme universelles et neutres (Frankenberg 1993). Puisque la blancheur est considérée comme absente des relations, être reconnu·e en tant que Blanc·he rend inconfortable certain·es travailleur·euses *qallunaat* qui se positionnaient jusque-là comme « neutres » ou à l'extérieur de l'histoire coloniale. Ainsi, les participant·es éprouvent un malaise d'admettre leur position de domination. Face à cet inconfort, ils et elles adoptent des stratégies ou des mécanismes pour faire face à ces défis. Tuck et Yang (2012) décrivent ces stratégies comme des gestes d'évasion des colons, qui cherchent à atteindre un état de confort et d'innocence face aux critiques et aux tensions rencontrées.

Au cours de leur séjour au Nunavik, les expériences vécues par les travailleur·euses *qallunaat* ont remis en question leurs certitudes et ont transformé leur regard sur les Inuit. Ces expériences comprenaient des moments où les participant·es faisaient face à des réalités déstabilisantes, soit des événements principalement extérieurs à eux et elles, ou à des critiques exprimées directement à leur égard. Aux six circonstances déstabilisantes identifiées, les participant·es ont réagi de façon variée. Certain·es ont adopté une posture empathique, ont questionné leurs comportements et ont cherché à s'engager activement, tandis que d'autres ont répondu par la colère, se sont montrés·es défensifs·es et ont renforcé leurs idées préconçues. L'analyse des raisons de ces réactions variées est présentée dans la section suivante.

5.3 Explication des réactions variées

Comme présenté dans la dernière section, les situations qui ébranlent les conceptions des travailleur·euses *qallunaat* provoquent des réactions variées chez ces dernier·ères. La diversité de leur réaction dépend surtout de leur (re)connaissance du contexte (néo)colonial dans lequel s'inscrit leur expérience (5.3.1) ainsi que de leurs liens développés avec des Inuit (5.3.2).

5.3.1 (Re)connaissance des dynamiques de pouvoir

Les réactions des participant·es du projet face aux situations inconfortables rencontrées ont été influencées notamment par leur (re)connaissance des dynamiques de pouvoir coloniales présentes au Nunavik. Cette reconnaissance dépendait elle-même de leur niveau de connaissance sur l'héritage colonial dans la région et dans leur domaine d'emploi. La plupart des travailleur·euses *qallunaat* arrivaient au Nunavik avec une compréhension limitée du contexte colonial. L'absence ou l'irrégularité des formations offertes par les employeurs avant le départ ou à l'arrivée contribue à renforcer cette méconnaissance. Sur les 21 participant·es du projet, neuf n'ont jamais bénéficié de formation culturelle avant leur arrivée au Nunavik et trois l'ont reçue plus tard au cours de leur séjour¹⁹. Le manque de préparation des travailleur·euses *qallunaat* n'est pas un enjeu nouveau, alors qu'il est dénoncé depuis plusieurs années et demeure une préoccupation constante dans les rapports des institutions du Nunavik. La RRSSSN a cependant indiqué qu'elle s'efforce d'augmenter le nombre de formations proposées à ses nouveaux·elles employé·es (RRSSSN 2022).

Les principales connaissances des travailleur·euses *qallunaat* sur l'histoire coloniale, acquises de manière personnelle ou dans les formations, portaient principalement sur les pensionnats, la *Loi sur les Indiens* et les traumatismes intergénérationnels. Ces connaissances participent à associer les Inuit à plusieurs problèmes sociaux tels que les suicides, l'alcoolisme, le tabagisme ou la pauvreté, tout en accordant peu de place aux pratiques culturelles contemporaines. L'acquisition de connaissances, pourtant importantes dans le cadre d'une rencontre interculturelle, se faisait de manière informelle et non systématique et dépendait de l'initiative personnelle des participant·es à approfondir leurs connaissances par le biais d'expériences et de recherches personnelles. La compréhension de l'histoire coloniale au Nunavik par les travailleur·euses *qallunaat* s'est alors principalement construite au fil de leur expérience, en observant ses conséquences, en échangeant avec des Inuit ou en faisant des lectures personnelles. Jérémie, par exemple, racontait avoir appris l'existence des relocalisations forcées des Inuit vers l'Extrême-Arctique en discutant avec un

¹⁹ Les participant·es du secteur de l'éducation ont eu accès plus systématiquement à ces formations, proposées par la commission scolaire KI avant le début de l'année scolaire. Ces sessions, composées de trois jours en ligne suivie d'une semaine en présentiel, ont pour objectif de mieux outiller les nouveaux·elles enseignant·es aux enjeux régionaux, aux besoins des élèves et aux ressources de soutien disponibles (KI s.d.c). En revanche, les travailleur·euses du secteur de la santé et des services sociaux ont rapporté que cette formation n'était pas systématiquement offerte à leur arrivée, qu'ils et elles n'en avaient pas été informé·es ou que celle-ci n'existait pas pour leur poste spécifique. Les formations organisées par la RRSSSN, d'une durée de deux jours et demi, couvrent généralement l'adaptation et la communication interculturelle, une introduction à l'histoire et à la culture Inuit, le fonctionnement du réseau de la santé et des services sociaux au Nunavik ainsi que la réalité de vivre dans la région (RRSSSN s.d.c).

collègue Inuk. Il avait alors réalisé que les blessures coloniales étaient encore vives, remarquant la proximité historique de cet événement :

Les blessures intergénérationnelles sont plus vives. Je parlais avec un *social aid* et quand il était enfant, il s'est fait déporter vers le Nord [...]. Lui, il a fait partie de cette gang-là qui est allé à Grise Fjord. Il me montrait des photos de Grise Fjord, le petit village, l'endroit où il s'était fait déporter à l'époque. Son frère est encore là. Lui, il est revenu. Il me parlait de ça et j'étais comme ok c'est fou, il n'a pas 80 ans le monsieur. Il a dans la cinquantaine. Tu vois que c'est récent que c'est arrivé. (Jérémie, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Par ailleurs, les entretiens mettent en lumière que parmi ceux et celles qui avaient une connaissance plus approfondie de l'histoire coloniale au Nunavik, peu (re)connaissaient celle liée à leur profession. Thomas, par exemple, admettait que la DPJ contribuait encore aujourd'hui à « déculturer » des enfants en les plaçant dans des familles blanches. Cependant, il justifiait cette pratique en soulignant que la DPJ était parfois contrainte d'opter pour cette approche. Selon lui, le problème résiderait dans le fait que cette pratique rappelle aux parents des traumatismes liés aux pensionnats plutôt que ces pratiques en soi :

Il y a beaucoup de personnes là-bas, ça, je respecte ça, qui reconnaissent ne pas être apte à élever leur enfant. Il y en a qui ont un enfant à 15-16-17 ans, pour eux c'est normal, puis ils vont le confier à leur mère, leur grand-mère, leur tante, leur sœur. Ça se fait beaucoup à l'interne, puis ça devrait être plus souvent ça partout au lieu que quelqu'un qui l'arrache. On dit souvent que ça prend un village pour élever un enfant. Eux, c'est exactement ça sauf qu'il y en a beaucoup qui ont des enjeux d'alcool. On a beau les avertir, avertir, avertir, on va les promener de famille d'accueil dans le village. Mais, c'est tellement petit qu'il finit par se saouler pareil où est son enfant. Ça reste un enjeu, donc souvent on les change de village. Ça, ce n'est pas si pire les changer de village, mais quand on amène un enfant au Sud, là oh... on contribue... [ton ironique] c'est comme si on leur rappelle un peu le pensionnat autochtone. On va le déculturer, on va enlever un peu sa culture en le faisant élever par deux Blancs qui vont lui apprendre le français où il va perdre son Inuktitut et ses traditions. Je pense que c'est l'image d'enlever les enfants, mais de les envoyer au Sud, c'est beaucoup relié aussi avec leur trauma. (Thomas, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Comme Thomas, plusieurs participant·es mentionnaient certaines situations professionnelles qui rappelaient des événements du passé colonial, mais presque aucun·e n'associait les institutions contemporaines du *care* et ses employé·es au (néo)colonialisme (Johnston et Tester 2014 ; 2015). Alors, même si les travailleur·euses *qallunaat* reconnaissaient certaines pratiques coloniales au Nunavik, ils et elles avaient tendance à la considérer comme relevant du passé. Cette façon de percevoir le colonialisme uniquement comme une succession d'événements passés regrettables,

causés par des personnes ou des groupes mal intentionnés, limite l'actualisation de la réflexion des participant·es quant à leur rôle actuel. Par exemple, Sabrina avait du mal à comprendre certaines situations où elle était perçue comme incarnant une figure coloniale, ne voyant pas de connexion entre sa présence au Nunavik et l'institution pour laquelle elle travaillait avec le colonialisme :

La perception des Blancs par certains Inuit c'est *you're just one of them*. Comme si être Blanc, c'est officiellement être de descendance de colonisateur, puis que tu es là juste pour l'argent ou pour l'aventure. Tu es là pour des *selfish need* et non pas, comme si tu pouvais juste vouloir t'investir dans la communauté. Il faut que tu aies un agenda derrière tout ça. (Sabrina, 6 à moins de 8 ans, services sociaux)

Les participant·es ont parfois de la difficulté à comprendre les réactions des Inuit, ne percevant pas leur propre rôle au sein d'institutions imprégnées de dynamiques coloniales. À l'inverse, ils et elles se considèrent comme ayant de bonnes intentions, ce qui alimente leur désir d'être reconnu·es pour leur volonté d'aider et de fournir des services au Nunavik. C'était le cas de Mathilde qui ne saisissait pas pourquoi elle était traitée de « *fucking white people* » par les Inuit, puisqu'elle ne considérait pas être là pour leur nuire :

Dans l'épicerie, ça m'est déjà arrivé qu'ils me disent *fucking white people* juste à côté de moi. Je faisais mon épicerie. J'étais comme, mais pourquoi ? Je suis ici pour prodiguer des soins. Je ne comprends pas comment tu peux m'en vouloir. On n'est pas là pour leur nuire au final. On dirait que des fois, ils pensent qu'on est là pour leur nuire, mais non. (Mathilde, 2 à moins de 4 ans, santé)

Ne pas reconnaître les relations coloniales actuelles empêche les *Qallunaat* de percevoir l'impact de la racialisation sur leurs interactions. Pierre, par exemple, expliquait qu'il se retrouvait souvent à discuter avec des patient·es de sujets comme la tuerie des chiens ou le référendum sur la souveraineté du Québec, sans saisir l'importance persistante de ces événements pour les Inuit. Pour lui, ces événements appartenaient au passé et étaient, selon lui, exagérés par les Inuit :

Il y en avait qui n'étaient pas tant intoxiqués que ça et qui m'envoyaient des bêtises sur le fait qu'on avait tué leurs chiens jadis, ou des *ouioui quebecers* parce qu'on a voté pour un référendum. On ne l'a pas eu, mais eux autres c'était quelque chose de super important. Te faire jaser de ça par une jeune fille de 20 ans, je lui dis regarde, écoute, ça s'est passé en telle année, toi tu n'étais même pas née. Les *ouioui quebecers*, ça n'a pas passé. [...] Pourquoi tu t'arrêtes à ça ? Passe à autre chose, c'est de la foutaise. Tu peux avoir des gens devant toi qui ont voté non, ça n'en fait pas des *ouioui quebecers*. Arrête, tu ne sais même pas de quoi tu parles. Ça vient d'où ça ? Ce sont des gens plus vieux qui l'ont vécu et qui l'ont mal géré. Ils se sentaient menacés et ils ont transmis ça à leurs enfants sans vraiment une connaissance exacte de ce qu'ils disaient. (Pierre, 8 ans et +, santé)

De la même manière que Pierre pensait que les Inuit devaient « tourner la page », Oscar affirmait que s’attarder sur le passé empêchait d’avancer. Il considérait que les travailleur·euses venant du Sud étaient encore aujourd’hui jugé·es à travers le prisme de ces événements historiques, et il avait du mal à comprendre la raison de cette persistance :

Nous à l’équipe-école, on essaie tant bien que mal de toujours faire cet équilibre entre ceux qui viennent du Sud et ceux qui viennent du Nord. Mais, il y a toujours un peu ce regard envers ceux qui viennent du Sud, un regard de ce qui s’est passé par le passé. Il faut passer à travers ça et avancer. (Oscar, 6 à moins de 8 ans, éducation)

À l’inverse, les participant·es qui reconnaissaient le colonialisme comme une structure persistante et prenaient conscience de leur position de pouvoir réagissaient de manière plus compréhensive et se remettaient davantage en question. Par exemple, malgré la difficulté de recevoir des critiques liées à son identité blanche, Raphaëlle avait réalisé que ces situations pouvaient être bénéfiques pour les Inuit qui s’adressaient aux bonnes personnes :

J’ai trouvé ça difficile parce que j’avais plus de contre-transfert à mon égard du fait que je suis blanche. Mais, ça ne m’a pas fait penser que c’est des tas de merde. Jamais, j’ai eu des propos comme ça. Mais, j’ai assez d’auto-réflexivité et de jugement pour te dire que j’ai trouvé ça difficile et que parfois j’avais de la peine. (Raphaëlle, 4 à moins de 6 ans, services sociaux)

Raphaëlle avait ce type de raisonnement en raison de sa reconnaissance des structures (néo)coloniales au Nunavik. Elle était ainsi en mesure de développer une meilleure compréhension des dynamiques relationnelles qu’elle vivait avec les Nunavimmiut.

L’analyse des entretiens montre que lorsque la compréhension du colonialisme est située dans le passé, cela engendre des frustrations chez les participant·es qui ne comprennent pas l’origine de certaines remarques actuelles. Les témoignages de Sabrina et Mathilde révèlent, par exemple, une reconnaissance des préjudices infligés par les colonisateur·rices dans le passé, mais les deux se distanciaient actuellement d’une figure coloniale en se décrivant comme apportant de l’aide ou évitant de causer du tort. Le mythe du « *peacemaking* » illustre cette idée selon laquelle, malgré la reconnaissance des méfaits du passé, les colons se considèrent aujourd’hui comme moralement supérieur·es en cherchant à établir une nouvelle forme de paix, notamment à travers un discours de réconciliation (Regan 2010). Leurs actions s’inscrivent ainsi dans l’archétype du colon bienveillant qui est au cœur de l’image d’ouverture du Canada (Regan 2010). Malgré la reconnaissance de certains privilèges, les *Qallunaat* ne se voient pas comme inséré·es dans les structures de

domination. Ainsi, si un·e *Qallunaaq* se comporte de manière respectueuse avec une ouverture d'esprit, il peut être difficile pour lui ou elle de comprendre les tensions ou les conflits actuels.

La (re)connaissance des dynamiques de pouvoir est également affectée par la construction de l'ignorance blanche (ou du colon). Cette ignorance se manifeste par le déni des violences passées et continues envers les Premiers Peuples (Cook 2018). Elle n'est pas simplement un manque de reconnaissance, mais découle d'une ignorance structurelle, notamment à travers une absence de connaissance sur l'histoire coloniale des *Qallunaat* et de leurs institutions. Il s'agit alors d'un privilège qui empêche les injustices raciales d'être remises en question (Applebaum 2010). Les exemples de Pierre et Oscar illustrent les deux mécanismes par lesquels cette ignorance est activée, soit par la relégation des témoignages actuels sur le colonialisme au passé ainsi que la disqualification des voix des Premiers Peuples en les considérant comme irrationnelles (Cook 2018). Cette ignorance permet aux travailleur·euses *qallunaat* de se décharger de toute responsabilité, culpabilité et remise en question des structures qui maintiennent leurs privilèges. Comme le souligne Susan Dion (2009), le déni des relations coloniales actuelles contribue au maintien d'expériences relationnelles négatives pour les Premiers Peuples. L'ignorance blanche participe ainsi à maintenir ces expériences en plus d'agir comme un bouclier en confortant la vision du rôle des travailleur·euses *qallunaat* et de leurs responsabilités.

Le colonialisme ne se réduit pas à des événements définis dans le passé, comme le suggèrent plusieurs participant·es, mais il s'agit plutôt d'une structure de domination (Wolfe 1999). Cette structure peut se renouveler et passer par des moyens plus discrets (Alfred et Corntassel 2005), ou même sous le prétexte d'une assistance bienveillante (Paine 1977). De même, le racisme ne se limite pas à des pratiques ouvertement violentes, mais représente un système où des formes cachées et subtiles de pratiques institutionnelles, culturelles et individuelles peuvent produire et reproduire les injustices basées sur la race (Applebaum 2010). La reconnaissance du colonialisme et du racisme en tant que structures encore actives permettait ainsi aux travailleur·euses *qallunaat* de prendre conscience de leur position de pouvoir et de réfléchir à leur manière d'interagir avec les Inuit, comme illustré dans le cas de Raphaëlle.

5.3.2 Développement de liens avec des Inuit

L'établissement de liens avec des Inuit a également influencé les réactions des travailleur·euses *qallunaat* aux situations déstabilisantes qu'ils et elles ont rencontrées. Ces liens ont favorisé une

plus grande curiosité à l'égard des réalités vécues par les Inuit et une plus grande empathie chez les participant·es, les poussant à réévaluer leur comportement ou à questionner leur manière d'être en relation.

Tout d'abord, au sein de leur emploi, les relations tissées avec leurs collègues Inuit jouaient un rôle central dans la valorisation de leurs compétences et de leurs contributions. Élodie, Raphaëlle, et Myriam racontaient comment, au fil du temps, en observant le travail accompli par leurs collègues Inuit et en établissant des liens avec eux et elles, elles avaient réalisé avoir initialement sous-évalué leurs savoir-faire. En parlant de ses collègues Inuit, Myriam exprimait un profond sentiment d'attachement envers eux et elles. Le sentiment de confiance et d'appréciation qu'elle avait développé pour leur travail découlait de cet attachement : « J'ai un grand attachement à eux, beaucoup de confiance et beaucoup de reconnaissance par rapport à leur apport » (Myriam, 2 à moins de 4 ans, services sociaux).

En établissant des liens avec des collègues ou d'autres Inuit dans la communauté, les participant·es ont également participé à des discussions qui les ont amenés à remettre en question leurs conceptions. Grâce à ces échanges, Myriam mentionnait qu'elle comprenait maintenant mieux le rapport à l'instant présent des Inuit, ce qui l'a finalement amené à saisir pourquoi : « si les caribous sont là, ce n'est pas le temps d'aller travailler, c'est le temps d'aller chasser le caribou » (Myriam, 2 à moins de 4 ans, services sociaux). De même, Raphaëlle racontait avoir eu l'opportunité d'engager des conversations sur le colonialisme avec des personnes dont elle était proche, des occasions qu'elle estimait avoir eu la chance d'avoir. Elle soulignait que d'ouvrir ces espaces de dialogue sur le colonialisme pouvait parfois être inconfortable, mais nécessaire, et cela lui avait permis de mieux comprendre certaines réalités :

Ça arrive quand même souvent parce que maintenant j'ai énormément d'amis Inuit que je vois encore [...]. Je me suis vraiment rapprochée des communautés et j'ai vraiment pu avoir un accès privilégié à la culture Inuit. [...] Je suis super contente, c'est vraiment un cadeau et c'est ça qui fait que je suis restée longtemps parce que sinon ce que tu as accès dans le cadre du travail, c'est des gens en crise et c'est normal, mais ce n'est pas le beau. [...] Dans certains contextes, [...] ils voulaient *full* parler des *residential schools* et à quel point mes ancêtres les avaient blessés. Je trouvais ça *cool*, j'étais contente qu'on puisse en parler et qu'ils me fassent assez confiance pour me nommer ça. [...] Je trouve ça vraiment *cool* de pouvoir avoir ces discussions-là. (Raphaëlle, 4 à moins de 6 ans, services sociaux)

Se retrouver dans d'autres contextes que celui professionnel offrait la possibilité aux participant·es d'établir des connexions avec des Inuit tout en remettant en question les stéréotypes véhiculés à leur égard. Raphaëlle, par exemple, expliquait que le fait d'avoir été à la chasse avec son collègue Inuk et ses amis avait été un déclencheur du lien qu'elle avait formé avec lui, tout en lui faisant prendre conscience du dévouement et du travail acharné des Inuit :

Tu vas dans le *Land* avec eux autres, ils te parlent, ils sont contents. À ce moment-là, on était resté 12h. Il faisait froid, j'étais tannée, j'étais écœurée. Eux, ils sont de bonne humeur, ils sont patients, ils travaillent en équipe, ils ne chialent pas. Ils pourraient rester là 4 jours, ils ne chialent pas. Je suis comme devenue émue et je leur ai dit, vous êtes tellement travaillant. Ça les a comme, hein tu trouves qu'on est travaillant. Souvent, il y a le stéréotype qu'ils sont en retard, qu'ils sont lâches ou qu'ils ne veulent pas travailler. Mais, ils sont tellement travaillants. Ça m'a comme émue et j'ai *full* pris le temps de leur dire, je vous trouve tellement travaillant. J'ai dit moi j'ai le goût de pleurer, j'ai le goût que ma mère me borde et qu'elle me fasse une soupe. J'ai dit je suis à bout. Puis là, ils rient. Donc, je pense que c'est ça, c'est de se donner l'occasion d'être dans des contextes positifs avec eux et de vraiment apprendre à les connaître pour vrai. Toi aussi de te dévoiler et de montrer que tu as plein de défauts, que tu trouves ça difficile ce qu'ils font, c'est *challengeant* pour toi. Et l'humour, c'est sûr. Dès que tu es capable de faire des petites *jokes*, là ils t'aiment. (Raphaëlle, 4 à moins de 6 ans, services sociaux)

David, de son côté, expliquait que le fait d'avoir passé du temps à l'extérieur du travail avec des ami·es et des connaissances Inuit lui avait permis de se forger une nouvelle image d'eux et d'elles :

Ça nous a fait connaître plein d'autres mondes, une autre facette que je voyais à la coop ou au *Northern*, mais que là maintenant je pouvais leur dire allo pour de vrai. Tu es comme content, ah c'est cool de ne plus avoir le même stéréotype que tout le monde parle qu'ils sont tout le temps saouls ou méchants, alors que c'est zéro ça. (David, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Comme le montrent les témoignages des participant·es, le développement de liens avec des Inuit pouvait engendrer de l'empathie. Cette proximité les rendait plus ouvert·es aux remises en question. Même si cette connexion renforçait la confiance et favorisait la reconnaissance des contributions de leurs collègues Inuit, elle pouvait également provoquer une « fatigue d'empathie » chez certain·es travailleur·euses. Craignant d'être trop affecté·es par la détresse de personnes proches, ils et elles choisissaient parfois de conserver une distance avec les Inuit afin de se protéger (voir 5.2.1). Malgré l'impact visible de ces relations sur le parcours de certains participant·es, peu ont toutefois réussi à établir des liens significatifs avec des Inuit en dehors du cadre professionnel.

Pour ceux et celles ayant développé des amitiés avec des Inuit, celles-ci se sont surtout construites dans le temps, par l'entremise du travail et parfois par d'autres travailleur·euses *qallunaat* installé·es au Nunavik depuis plus longtemps. Par exemple, Myriam racontait qu'elle avait eu la chance d'être amie avec un *Qallunaaq*, établi au Nunavik depuis un certain temps, qui l'avait intégrée à son groupe d'ami·es Inuit. Le rire ou les activités comme la chasse semblaient aussi être des éléments ayant favorisé les liens, comme cela a été le cas pour Raphaëlle. Elle avait d'ailleurs remarqué qu'il fallait se retrouver dans des contextes « positifs » pour développer des liens avec des Inuit, c'est-à-dire dans d'autres contextes que celui du soin ou de la relation d'aide par exemple.

Créer des connexions en dehors du contexte professionnel axé sur le *care* donnait aux participant·es l'opportunité de percevoir les Inuit sous un angle différent de la victimisation ou de l'aide nécessaire. En raison du contexte (néo)colonial et de leur rôle en tant que professionnel·les, les travailleur·euses *qallunaat* sont souvent perçu·es comme des spécialistes ou des « *helpers* » dans leurs interactions avec les Inuit (Paine 1977 ; Johnston et Tester 2015). Par conséquent, dans le milieu professionnel, ils et elles évoluent dans un contexte d'interactions marquées par un déséquilibre de pouvoir avec les Inuit. La séparation que les participant·es établissent entre leur vie personnelle au Sud et leur vie professionnelle au Nord contribue également à leur distance avec les Inuit, restreignant ainsi leurs interactions à un cadre exclusivement professionnel (voir 4.1). Celles et ceux qui parvenaient à créer des liens en dehors des dynamiques d'assistance, façonnées par le contexte (néo)colonial, avaient la possibilité de découvrir des aspects de la vie des Inuit moins centrés sur les défis, ce qui les amenait à remettre en question leurs représentations victimisantes.

5.4 Conclusion du chapitre

Ce chapitre examinait les expériences relationnelles des travailleur·euses *qallunaat* lors de leur séjour au Nunavik. Celles-ci sont marquées par des attentes idéalisées à l'égard des Inuit ainsi que de multiples réalités déstabilisantes. Arrivant avec des représentations romantisées des Inuit, les participant·es aspirent à vivre des expériences culturelles enrichissantes (5.1.1), à établir des connexions pour apprendre de ces dernier·ères (5.1.2), et à avoir un impact sur leur vie (5.1.3).

En premier lieu, avec l'espoir de vivre des expériences culturelles profondes, les participant·es s'attendaient à participer à davantage de pratiques traditionnelles et à ce que les Inuit soient constamment disponibles pour guider ces expériences. Cependant, cette attente idéalisée s'est confrontée à leur représentation stéréotypée de la culture des Inuit, menant à une forte déception

chez ceux et celles qui se voyaient comme des aventuriers·ères (profil n° 1, voir 4.2) (Chartier 2005). En deuxième lieu, les participant·es désirant établir des liens et apprendre des Inuit ont été déçu·es de constater la division entre Inuit et *Qallunaat*, une division qu'ils et elles avaient sous-estimée, pensant pouvoir la braver avec un peu de volonté. Ce désir de connexion, influencé par un certain exotisme envers le Nord et les Inuit (Saïd 1980), s'inscrivait aussi dans des aspirations à la réconciliation. En effet, les participant·es pouvaient désirer s'engager dans le dialogue entre Autochtones et Allochtones préconisé par les principes de la réconciliation (CVR 2015). En troisième lieu, le désir de contribuer positivement à la vie des Inuit était commun à de nombreux·euses participant·es. Même si la plupart cherchaient à se distancer de l'image du « sauveur·euse », cette notion imprégnait la plupart de leurs récits. Cette image était alimentée par la représentation des Inuit comme étant en besoin d'aide, une vision renforcée par des représentations sociales axées sur les problèmes sociaux (Heron 2007). La figure du·de la sauveur·euse blanc·he se manifeste par une volonté de bienfaisance en réponse à un « appel » à l'aide et à la réconciliation, mais perpétue des récits coloniaux (Heron 2007 ; Gebhard et al. 2022).

La deuxième partie de ce chapitre examinait les diverses expériences ayant ébranlé les idées préconçues des *Qallunaat* sur les Inuit ainsi que leurs relations. Six situations clés ont été identifiées : l'exposition à la détresse, notamment les crises suicidaires (5.2.1) ; les constatations d'inégalités et d'injustices Nord/Sud (5.2.2) ; les effets des taux élevés de roulement du personnel (5.2.3) ; les représentations stéréotypées concernant l'assiduité et l'efficacité au travail (5.2.4) ; les différences en matière de pratiques et de communication professionnelles (5.2.5) ; et les critiques liées à la blancheur (5.2.6).

Premièrement, le contact avec la souffrance des Inuit, en particulier les crises de suicides, a marqué un tournant dans le parcours relationnel des participant·es. Cette proximité avec la détresse des Inuit a profondément affecté les participant·es, poussant certain·es à vouloir offrir leur aide, tandis que d'autres ont choisi de prendre leurs distances pour se protéger. Cette expérience a également contribué à consolider chez les participant·es la représentation des Inuit comme étant des victimes nécessitant l'intervention des *Qallunaat* (Paine 1977 ; Heron 2007).

Deuxièmement, les inégalités d'accès aux services ou les pratiques discriminatoires ont révélé des injustices, conduisant les participant·es à osciller entre la volonté d'agir et un sentiment d'impuissance. Encore une fois, dans ces situations, les Premiers Peuples sont fréquemment

dépeints comme étant dans une position de dépendance, nécessitant l'intervention des colons, ce qui entrave la reconnaissance de leur autonomie et de leur capacité d'action. Cette perspective contribue à perpétuer l'idée de leur incapacité à se prendre en charge ou à exercer leur droit à l'autodétermination (Paine 1977 ; Heron 2007).

Troisièmement, en constatant les conséquences des taux élevés de roulement du personnel *qallunaat*, les participant·es ont pris conscience de l'épuisement des Inuit face à cette situation. Cette prise de conscience a, pour certain·es, engendré un désir de se rapprocher des Inuit tandis que pour d'autres, ressentant une culpabilité pour leur contribution à ces taux de roulement, ont opté pour le maintien d'une distance. Cette compréhension leur a également permis de faire sens de leur difficulté à établir des liens avec des Inuit, l'attribuant principalement à ce phénomène.

Quatrièmement, les participant·es ont observé des différences dans l'assiduité et l'efficacité au travail de certain·es de leurs collègues Inuit, ce qui a entraîné de l'incompréhension et de la frustration. Ces différences, perçues négativement comme un manque d'organisation ou de volonté de travailler, sont expliquées par des raisons culturelles par des participant·es. Toutefois, en les attribuant à des enjeux culturels, les *Qallunaat* continuent de véhiculer des stéréotypes et des représentations péjoratives de la culture Inuit, la considérant comme inférieure à la leur (Memmi 1957). Cette attitude renforce l'idée d'une dichotomie entre tradition et modernité, insinuant que les Inuit privilégieraient leur culture traditionnelle de chasse et de pêche plutôt que le monde du travail. De même que l'explication de la distance entre Inuit et *Qallunaat* par les taux élevés de roulement de personnel, cette approche réduit les difficultés rencontrées par les Premiers Peuples à de simples enjeux culturels, masquant ainsi les problématiques de pouvoir et de racisme systémique (Moreton-Robinson 2004).

Cinquièmement, les méthodes de travail et les styles de communication des participant·es ont également posé des défis dans le milieu de travail. Les réactions des Inuit aux pratiques professionnelles des *Qallunaat* ont mis en évidence le besoin de les ajuster, une réalité pour laquelle de nombreux participant·es se sentaient mal préparé·es. Les professionnel·les *qallunaat* sont souvent perçu·es comme des expert·es grâce à leurs qualifications, ce qui contribue à leur surprise face à l'inadéquation culturelle de leurs méthodes (Johnston et Tester 2014 ; 2015). Certain·es participant·es se sentaient alors impuissant·es, n'ayant pas les outils nécessaires pour adapter leur

communication et leurs pratiques en raison d'un manque de formation appropriée ou de contraintes organisationnelles.

Sixièmement, les participant·es ont été confronté·es à des critiques de la part des Inuit concernant leur identité blanche, soulignant leurs privilèges et leur posture sociale de domination. Face à ces commentaires, ils et elles réagissent avec compréhension, déni, défensive et malaise selon leur compréhension des motifs et des cibles de ces critiques. Pour faire face à ces interactions inconfortables, les participant·es ont utilisé des stratégies telles que le retrait, la confrontation ou la victimisation. Ces mécanismes font appels à ceux abordés par Tuck et Yang (2012) comme des gestes d'évasion des colons leur permettant de retrouver un état de confort et d'innocence. La mise en évidence de leur blancheur était souvent ressentie comme une attaque personnelle, notamment parce que les personnes blanches tendent à se percevoir au-delà des catégorisations raciales (Frankenberg 1993 ; Bonds et Inwood 2016). C'était le cas des participant·es qui se considéraient jusqu'alors comme « neutres » ou à l'extérieur de l'histoire coloniale.

La dernière partie de ce chapitre portait sur les raisons des diverses réactions des participant·es face aux six situations déstabilisantes. Certain·es travailleur·euse *qallunaat* ont tiré des enseignements de leurs expériences, prenant conscience des dynamiques de pouvoir avec les Inuit. En revanche, d'autres ont renforcé des stéréotypes sur les Inuit, comme leur prétendue désorganisation, leur manque de motivation professionnelle ou leur statut de victimes nécessitant assistance. Ces réactions sont le reflet de leur (re)connaissance des dynamiques de pouvoir avec les Inuit (5.3.1) ainsi que des relations tissées avec eux et elles (5.3.2).

La prise de conscience des dynamiques de pouvoir, ancrées dans le contexte (néo)colonial, influence les représentations et les réactions des participant·es lorsqu'ils et elles se trouvent devant des situations déstabilisantes. L'ignorance blanche est le concept qui traduit cette incapacité à reconnaître les dynamiques de pouvoir contemporaines avec les Inuit (Applebaum 2010 ; Cook 2018). Un manque de connaissance approfondie sur le contexte (néo)colonial du Nunavik et sur l'héritage colonial du milieu professionnel des participant·es, dû à une formation insuffisante et à un déni de la réalité actuelle, contribue à cette ignorance blanche. La non-reconnaissance des impacts de la racialisation dans les relations provoque des incompréhensions et une tendance chez certain·es *Qallunaat* à se percevoir comme des victimes. Même s'il y a une certaine prise de conscience de l'histoire coloniale, peu de participant·es associent les structures de *care* actuelles

et leurs employé·es au colonialisme, considérant plutôt le colonialisme comme phénomène du passé. À l'inverse, les participant·es qui reconnaissent le colonialisme comme structure de domination qui perdure réexaminent davantage leur rôle et leurs interactions avec les Inuit dans une démarche autocritique.

Les liens développés avec des Inuit influençaient aussi les réponses des participant·es. En tissant ces relations, ils et elles devenaient plus engagé·es et empathiques envers les réalités des Inuit. Les relations avec leurs collègues renforçaient la reconnaissance de leurs contributions et de leurs compétences. Les échanges, qu'ils se déroulent dans un cadre professionnel ou amical, incitaient les participant·es à réévaluer leurs perspectives. Même si les attentes initiales de tisser des liens significatifs en dehors du travail ne se sont pas toujours concrétisées, le développement de relations avec des membres de la communauté reste un élément important du parcours de certain·es travailleur·euses *qallunaat*. En effet, les participant·es qui ont réussi à tisser des relations à l'extérieur du cadre professionnel de service ou d'assistance remettent davantage en question leur représentation des Inuit en tant que victimes. Cette transformation s'explique par le fait que, dans leur milieu de travail, les *Qallunaat* occupent souvent des positions d'autorité et sont perçu·es comme des « sauveur·euses » face aux difficultés rencontrées par les Inuit (Paine 1977).

Les attentes et les désillusions vécues par les travailleur·euses *qallunaat* permettent de comprendre leur représentations des relations interculturelles. Confronté·es à une réalité différente de celle anticipée, ils et elles éprouvent des surprises et des déceptions qui remettent en question leurs conceptions initiales, mettant en évidence le caractère stéréotypé de leur représentation du Nord et des Inuit. Ces moments de prise de conscience les amènent à se questionner sur leurs représentations coloniales, imprégnées de mythes et de préjugés, soulignant l'importance d'une introspection sur leurs biais et leur manière d'être en relation. Les témoignages des participant·es mettent en évidence l'écart entre leurs attentes et leur expérience réelle, révélant le besoin d'une meilleure préparation. Actuellement, cette préparation dépend largement de l'initiative personnelle des participant·es à s'engager dans des expériences de formation ou dans la consultation de contenu informatif. Le manque de formation structurée et systématique ainsi que l'ignorance des injustices historiques et actuelles envers les Premiers Peuples accentuent cette disparité entre attentes et réalité dans l'expérience des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik.

Un autre élément que mettent en lumière les témoignages des participant·es est un fort désir et un sentiment d'obligation de venir en aide aux Inuit. Les concepts de « sauveur·euse blanc·he » et d'« impératif d'aide » éclairent les attentes relationnelles de nombreux·euses participant·es ainsi que leur représentation des Inuit comme étant en besoin d'aide des *Qallunaat*. Ces concepts aident aussi à comprendre comment certains stéréotypes envers les Inuit, tels que l'idée de lâcheté, d'agressivité ou de consommateur·rices de services, évoluent vers des stéréotypes suscitant une forme de pitié chez les participant·es. Paulette Regan souligne, à cet effet, l'importance pour les colons de se défaire de l'illusion d'être des bienfaiteur·euses altruistes, comme condition nécessaire à la transformation de la conscience des colons. Elle explique que cette transformation doit s'opérer tant au niveau personnel qu'à travers des actions concrètes du Canada en faveur de la décolonisation (Regan 2010). Ce processus de questionnement personnel, bien que déstabilisant et inconfortable, est crucial selon plusieurs auteur·rices afin d'établir des rapports plus égalitaires entre Autochtones et Allochtones (Regan 2010 ; Battel Lowman et Barker 2015). Plutôt que de perpétuer l'idée que les *Qallunaat* sont indispensable pour aider les communautés à résoudre leurs problèmes sociaux, ces auteur·rices défendent la nécessité d'accepter l'inconfort de ce processus. Le rôle des travailleur·euses en réponse à ce « besoin » d'aide sera, par ailleurs, examiné plus en profondeur dans le chapitre suivant.

CHAPITRE 6 : PRÉSENCE ET CONTRIBUTION DES *QALLUNAAT*

Ce chapitre s'intéresse à la conception selon laquelle la présence et la contribution des travailleur·euses *qallunaat* seraient indispensables au Nunavik. Dans un premier temps (6.1), la nécessité de recourir aux travailleur·euses *qallunaat* est présentée dans le contexte de la transition sociopolitique du Nunavik où la prise en charge des services liés au *care* serait graduellement transférée aux Inuit. Cette section aborde les discours des travailleur·euses *qallunaat* sur la transition vers une gouvernance Inuit des services. Dans un deuxième temps (6.2), le chapitre explore comment les travailleur·euses *qallunaat* internalisent cette conception de leur présence en se considérant eux-mêmes comme « essentiel·les ». Cette prise de conscience émerge de leur observation des difficultés rencontrées par les Inuit ainsi que d'un manque de personnel qualifié, tout en étant convaincu·es que leur apport est plus positif que celui d'autres travailleur·euses *qallunaat*. Le chapitre conclut (6.3) en abordant la manière dont les participant·es se saisissent de ces discours sur leur présence au Nunavik. Dans cette dernière section sont évoqués quatre critiques quant aux effets négatifs de celle-ci.

6.1 Présence considérée comme essentielle

La présence des travailleur·euses *qallunaat* est considérée comme essentielle au Nunavik dans le contexte d'une transition de la prise en charge des services par les Inuit. Cette conviction se reflète dans les récits des participant·es qui considèrent cette présence comme indispensable en attendant cette transition (6.1.1), en la permettant (6.1.2) ou en tant qu'aboutissement (6.1.3).

6.1.1 En attendant la transition

La présence des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik est d'abord pensée comme étant essentielle à court et à moyen terme, en attendant qu'une transition sociopolitique dans le contrôle et la prestation des services se produisent. Presque tous·tes les participant·es considéraient que cette présence était essentielle dans la situation actuelle afin de fournir les services, soit en « attendant » que les Inuit prennent en charge leurs institutions et fournissent les services à leur population. Cette idée de la transition vers un système contrôlé par les Inuit était évoquée, notamment par Brigitte :

Dans ma tête, c'est plus à long terme. On parle de colonialisme et tout ça, je pense qu'il faut arrêter d'avoir un système de blanc là-bas. Mais ça, ça demande une transition, ça ne peut pas se faire du jour au lendemain, on part, tchao bye. Je pense

qu'il faut qu'il y ait de l'effort qui soit mis sur un projet de transition pour que ce soit possible un jour. (Brigitte, 4 à moins de 6 ans, santé)

Alice soulignait également que, dans sa perspective, elle percevait sa présence ainsi que celle des autres travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik comme étant positive à court terme en raison du nombre d'emplois à combler. Toutefois, elle indiquait qu'à long terme, il était essentiel d'investir dans la souveraineté des Inuit et dans la prestation de services culturellement pertinents :

The positive feels just a band-aid thing. We need certain people to do certain jobs and if we need them now, the easiest thing to do short term is to import. I think long term is to be, more sovereignty or more culturally, not just appropriate, but relevant services and really meeting the needs of people. (Alice, 0 à moins de 2 ans, éducation)

Cette notion de la transition suggérait que même si la présence des travailleur·euses *qallunaat* dans les services pouvait être remise en question à long terme, les participant·es soulignaient son caractère indispensable à court terme. Cette conviction selon laquelle cette présence est essentielle, du moins « en attendant » une transition, repose sur l'idée que celle-ci permet aux Inuit d'avoir accès à des services. Joëlle expliquait que la présence actuelle des Blanc·hes permet de fournir des services, ce qu'elle considère comme bénéfique pour les Inuit :

Je pense que réalistement, c'est essentiel la présence blanche. On ne peut pas partir, juste se retirer et les laisser s'arranger. Il reste qu'il y a des vies qui sont sauvées, il y a des enfants qui vont à l'école et qui apprennent des choses. Bref, il y a un paquet de choses qui existent grâce à la présence blanche. C'est un peu une fatalité à moyen et je dirais même probablement à long terme. C'est juste qu'on n'a pas bien pensé la transition je trouve. On s'est installés comme si on allait être toujours là, alors que le jour 1 qu'on s'est installés, on aurait dû penser au moment qu'on allait partir. [...] Je pense que c'est comme une fatalité parce que c'est essentiel, mais il faudrait trouver une façon qu'on s'en débarrasse éventuellement. (Joëlle, 4 à moins de 6 ans, santé)

Sans les travailleur·euses *qallunaat*, des participant·es soulignaient que les services ne pourraient ni exister ni fonctionner efficacement. David renforçait ce point de vue, estimant que les *Qallunaat* ne pourraient pas réellement quitter avant d'avoir réalisé cette transition : « En même temps, si on n'est pas là, l'hôpital ferme, l'école ferme, les services sociaux ferment, tout ferme » (David, 2 à moins de 4 ans, éducation). Sept autres participant·es ont également partagé cette perceptive, reconnaissant que quitter le Nunavik « du jour au lendemain » n'était pas envisageable.

Cette idée de la transition restait toutefois abstraite dans les témoignages des participant·es. Ils et elles ne discutaient pas de la manière de l'opérationnaliser ni de ses implications concrètes dans l'organisation du travail du *care*. Cela laissait supposer qu'elle se ferait de manière autonome, tout en révélant qu'un effort minimal, voire aucun, n'était alloué à cette transition, ou que les efforts

entrepris restaient inconnus des participant·es. Même si la transition était évoquée, les *Qallunaat* continuent d’occuper une part significative des emplois dans les domaines de l’éducation, de la santé et des services sociaux. Plusieurs obstacles structurels limitent les possibilités d’une transition, dont les difficultés d’accès à l’enseignement postsecondaire au Nunavik et les restrictions imposées par le PL-21 concernant l’accès aux professions réglementées (Commission Viens 2019 ; Fraser et al. 2021a). Parallèlement, il y a une augmentation des emplois nécessitant des diplômes d’études supérieures ou des certificats de compétences, un phénomène qui accentue les disparités d’emploi avec une croissance plus rapide du nombre de *Qallunaat* dans ces secteurs comparativement aux Inuit (ARK 2011 ; Lévesque et Duhaime 2021). Ainsi, il est possible de penser que l’évocation de cette transition et son caractère abstrait, voire mythique, sert surtout à atténuer l’inconfort des participant·es face aux incertitudes concernant l’impact des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik.

6.1.2 Pour réaliser la transition

La présence des travailleur·euses *qallunaat* était également considérée comme essentielle pour réaliser la transition du contrôle des services au Nunavik. Près de la moitié des participant·es considéraient que les *Qallunaat* étaient indispensables pour fournir les outils et les compétences nécessaires aux Inuit, donc pour leur permettre d’assurer cette transition. Ces discours révèlent que, pour les participant·es, les Inuit ne possèdent actuellement pas la formation, les compétences ou les outils nécessaires pour assurer le contrôle de leurs propres institutions et la prestation de leurs services. La solution serait donc de développer ces compétences par le biais de la formation, comme l’expliquait Brigitte :

Il faut vraiment créer des partenariats pour que les études soient plus faciles pour avoir une vision à plus long terme. Comment on pourrait faire pour qu’à un moment donné, les Blancs n’aient plus besoin d’être là, sauf peut-être des spécialistes qui viennent une fois de temps en temps ? [...] Je pense que c’est là qu’il faut travailler, oui autant essayer de donner de la formation aux Blancs, mais je pense qu’il faudrait bien plus travailler pour que ce soit les Inuit qui aient accès à la formation pour être capable de faire ces emplois-là. (Brigitte, 4 à moins de 6 ans, santé)

Les participant·es voient également les *Qallunaat* comme des mentors, se percevant comme détenteur·rices de l’expertise nécessaire pour soutenir les Inuit. David et Pierre évoquaient cette perspective selon laquelle les Blanc·hes seraient des modèles pour les Inuit. Selon eux, les *Qallunaat* exercent une influence positive sur les Inuit les encourageant à adopter des attitudes

« organisées ou structurées au travail ». Mylène soulignait aussi le rôle important des *Qallunaat* pour soutenir les Inuit afin de leur permettre de « se relever du colonialisme ». Elle jugeait essentiel d'augmenter le transfert des connaissances des *Qallunaat* pour aider les Inuit à acquérir des compétences telles que l'élaboration de budgets :

Ma perception, c'est qu'ils ont besoin des *skills* pour se relever du colonialisme, pour prendre en main comment ils veulent gérer leurs choses. Ça, c'est le positif. Pour moi, le gros négatif c'est *there is very little that is being done to transfer that skill set, and that just perpetuate the relationship of dependance* envers les *Qallunaat*. (Mylène, 2 à moins de 4 ans, éducation)

En plus de concevoir leur rôle comme celui de « guide » ou de « mentor », certain·es participant·es pensaient que la transition devait se faire « ensemble ». David, par exemple, mettait en avant l'importance de la collaboration entre Inuit et *Qallunaat*, plutôt que de travailler en opposition :

Je trouve que c'est vraiment bon qu'il y ait un *team up*, souvent quand tu vois une personne Inuit et un Blanc ensemble, c'est toujours une bonne équipe. Ça devrait être ça, en fait, à mon avis, qu'on travaille main dans la main et non des fois, un contre l'autre. Il y a des Inuit et des Blancs qui ont clairement ça des fois comme idée. (David, 2 à moins de 4 ans, éducation)

Pour Charlie, cette idée du « faire ensemble » renvoyait à la mise en commun des compétences et des savoirs des Inuit avec ceux des *Qallunaat*, dans le but de mieux se compléter :

Je pense que le défi et c'est nommé par tous les Autochtones, c'est de trouver un autre moyen de travailler, d'allier les dynamiques du Sud et les dynamiques du Nord. À cause de l'effervescence, de la rapidité ici, on peut régler des choses. On a une proactivité comme Blanc, mais je pense qu'on oublie de prendre le temps d'être dans l'humain, et c'est ce que beaucoup d'Inuit font aussi, c'est leur force, c'est beaucoup d'être dans le contact avec les gens. (Charlie, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Charlie considérait que les travailleur·euses *qallunaat* se distinguaient par leur proactivité permettant de faire avancer les dossiers, tandis que les Inuit apportaient une approche plus humaine. Cette différenciation fait écho à celle observée par Fraser et ses collègues (2021a) qui signalent que les savoirs des Inuit sont relégués à des savoirs culturels ou communautaires, en opposition à ceux des *Qallunaat* qui sont généralement considérés comme des savoirs cliniques ou techniques (Fraser et al. 2021a).

Considérer la présence des travailleur·euses *qallunaat* comme indispensable pour réaliser la transition renvoie à l'idée que le colonisé aurait besoin des outils des colons pour être capable de tracer son propre chemin. Comme le souligne Memmi (1957), les colons façonnent l'image du colonisé en le présentant comme étant en déficit par rapport à leur portrait. Les Inuit sont ainsi

perçu·es comme étant en « manque » d'outils et ayant besoin d'être guidé·es par les travailleur·euses *qallunaat*. Cette conception reflète la croyance en la supériorité des *Qallunaat*. L'influence persistante de cette vision impacte le fonctionnement du marché du travail actuel en suggérant que les *Qallunaat* seraient « mieux outillé·es » ou auraient davantage les compétences requises pour réaliser le travail de *care* au Nunavik.

6.1.3 En tant qu'aboutissement

Des participant·es considéraient que la présence des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik était « normale » et tout à fait essentielle autant dans l'état actuel que pour l'avenir. Pour le tiers d'entre eux et elles, il n'y avait pas de réelles discussions à avoir sur cette forte présence, puisqu'elle sera toujours nécessaire et qu'il s'agirait d'une réalité largement acceptée par les Nunavimmiut. Cette attitude révélait un point de vue selon lequel les participant·es ne percevaient pas d'autres alternatives à la présence blanche au Nunavik ou une vision globalement positive de ses effets. Oscar, par exemple, expliquait qu'étant donné que le Nunavik ne pouvait vivre en autarcie, la présence des *Qallunaat* était incontournable et même indiscutable. Pour lui, cette présence contribue au fonctionnement des services, mais aussi à un échange culturel avec les Inuit :

Cette présence est de toute façon incontournable. Il faut cette présence pour faire des activités, on peut faire des cours à distance, mais ça ne remplace pas un professeur du Sud qui arrive là-bas avec toute sa sensibilité et qui te parle de son expérience. Donc, vraiment ce côté, c'est indiscutable. Il faut vraiment cette présence, il faut cette interconnexion au moins. C'est sûr que les Inuit veulent promouvoir leur Inuktitut au point d'en faire aussi une université et plein d'autres choses-là, mais ça doit être complémentaire, donc c'est incontournable. Le Nunavik ne va pas vivre en autarcie de toute façon. (Oscar, 6 à moins de 8 ans, éducation)

Pour Mathilde, Célia et Pierre, la présence des travailleur·euses *qallunaat* ne pouvait pas réellement être considérée comme négative en raison de la quantité de bénéfices qu'elle apporte. Dans cette perspective, il n'y aurait pas de raisons valables de la remettre en question. Mathilde, par exemple, expliquait qu'elle ne pouvait la considérer comme négative puisque sans les Blanc·hes, les Inuit n'auraient pas accès aux soins. Elle mentionnait également que même si elle souhaitait laisser « sa » place, les Inuit ne voulaient pas occuper des emplois comme le sien :

Je ne pourrais pas dire que c'est négatif parce que si on n'était pas là, ils n'auraient aucun accès aux soins. On demande des fois aux interprètes, mais vous n'aimeriez pas ça être à notre place ? Mais non, ça ne les intéresse pas, ils n'en ont pas envie. Puis partout, même dans la construction ce sont juste des Blancs. À l'école, je pense que ça a un petit peu diminué, mais la plupart c'est des Blancs. J'aimerais bien dire qu'on

pourrait leur laisser la place pour qu'ils travaillent, mais ils ne le font pas. C'est ça qui est dommage. C'est quand même un peu frustrant parce qu'on dirait qu'on va toujours avoir besoin d'aller là-bas. (Mathilde, 2 à moins de 4 ans, santé)

Même si Jérémie espérait une transition dans les services, il exprimait toutefois des doutes quant à sa faisabilité. Selon lui, les Blancs sont essentiels au bon fonctionnement du Nunavik, car les Inuits font face à de nombreux défis qui compliqueraient la réalisation d'un projet d'autonomie :

Les Blancs font rouler le Nunavik. S'il n'y a pas de Blancs, les Inuits vont devoir partir, ça ne fonctionnera pas ou sinon ils vont tomber dans une misère exceptionnelle. Tout le système de santé fonctionne comme ça, tout l'entretien des services, c'est un peu normal, le Nunavik fait partie du Canada. Ça reste que si les Blancs s'en vont, ça ne marchera plus. Il y a ça de positif, mais en même temps, c'est une situation de dépendance, donc c'est tu vraiment positif à 100 % ? L'idée c'est d'essayer d'autonomiser le plus possible le monde, mais ça reste un défi considérable parce que culturellement, le rapport au travail et à l'éducation est différent là-bas, puis les défis que ces gens-là vivent sont énormes. (Jérémie, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

La conviction selon laquelle la présence des travailleur·euses *qallunaat* est indispensable est renforcée par l'interprétation que cette présence est souhaitée et acceptée par les Inuits. Thomas, par exemple, mentionnait qu'il avait l'impression que les Inuits reconnaissent que la présence des *Qallunaat* était positive en percevant ses nombreux apports :

Je pense que c'est positif. La population le sait que c'est positif. On dit souvent à la blague, hey si on part tous demain matin, est-ce qu'ils vont s'en sortir ? Souvent on va dire, on doute qu'ils vont s'en sortir parce qu'on dirait qu'on est trop imbriqués dans les services. On les porte trop dans les services comme les hôpitaux, l'aéroport, des choses comme ça, ce qui fait qu'on doute de leur capacité à s'en sortir. Ils vont s'adapter, mais il va peut-être y avoir un peu de sélection naturelle qui va se faire. [...] Je pense qu'il y a plus de positif, je pense que la population Inuit aussi le sait. Il y a plus de positif, tout le monde le sait, on est aidant sur plusieurs points, mais il y a quand même des irritants. (Thomas, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Dans le même sens, Jérémie suggérait que les Inuits considèrent la présence des *Qallunaat* comme la norme, ce qui lui procurait un certain soulagement à son inconfort de se sentir comme un étranger au Nunavik :

Pour eux autres, de ce que je comprends, c'est un peu la normalité. Puis dans une certaine mesure, ils préféreraient que ce soient des Blancs qui jouent ces rôles-là, parce que ça a toujours été comme ça pour eux, donc c'est un peu la norme. Ils savent qu'ils vont être servis par un blanc et ça fait la normalité pour eux autres. (Jérémie, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Pour ces participant·es, il demeure difficile d'envisager une alternative dans la gestion des institutions du Nunavik étant donné que la présence des travailleur·euses *qallunaat* est considérée

comme « normale ». Cette normalisation de la présence des colons sur le territoire est un élément central des théories sur le colonialisme de peuplement (Wolfe 1999 ; Veracini 2021). La blancheur est également perçue comme neutre, normale, naturelle, universelle et invisible (Green et al. 2007), tout comme la présence des travailleur·euses *qallunaat* dans les institutions au Nunavik. Cette présence, sur le territoire et dans les institutions du Nunavik, est ainsi légitimée et illustre la persistance des structures coloniales. Cette situation contribue également à la perpétuation d'une forme de dépendance institutionnelle en acceptant les hiérarchies et les dynamiques de pouvoir coloniales, où les savoirs et les pratiques des *Qallunaat* sont privilégiés au détriment des savoirs et des pratiques des Inuit, généralement considérés comme étant peu pertinents au fonctionnement des institutions du Nunavik.

Considérer la présence des travailleur·euses *qallunaat* comme normale et nécessaire comporte différentes implications, notamment dans les relations entre Inuit et *Qallunaat*. Ces derniers peuvent avoir du mal à comprendre certaines réactions négatives des Inuit à leur égard et peuvent avoir des attentes particulières en termes de reconnaissance de leur travail, estimant leur contribution et leur présence comme essentielle et bénéfique. En considérant que cette présence permet d'offrir des services nécessaires, il devient difficile de la questionner, car offrir des services à une population jugée « en besoin » est considéré comme globalement bénéfique et bienveillant. Pour un certain nombre de participant·es, il y a une réelle difficulté à penser aux possibilités d'avenir ou aux effets négatifs de leur présence, puisque la réponse fréquente demeure que celle-ci reste indispensable. En ce sens, comme l'a souligné Oscar, cette présence devient presque « indiscutable » aux yeux de nombreux·euses participant·es. Or, ces discours reflètent d'autres travaux qui indiquent que même si l'aide peut provenir d'intentions bienveillantes, elle peut avoir pour effet de maintenir des dynamiques de pouvoir en réaffirmant le besoin d'assistance et en imposant notamment des façons de prendre soin (Narayan 1995 ; Berger 2017). Enfin, cette conception influence aussi la manière dont les *Qallunaat* se perçoivent individuellement au Nunavik, comme le montre la section suivante.

6.2 Internalisation du discours : se construire comme essentiel·les

Le discours de la présence essentielle des travailleur·euses *qallunaat* marque aussi l'expérience des participant·es, qui se définissent comme indispensables dans leurs apports pour le Nunavik et les Inuit. L'internalisation de ce discours, associé à celui du « devoir », repose sur deux aspects : la

conviction que les Inuit ont besoin des *Qallunaat* (6.2.1) et que leur contribution personnelle est plus bénéfique que celle d'autres *Qallunaat* (6.2.2).

6.2.1 Inuit « en besoin » des *Qallunaat*

Les participant·es internalisent l'idée que la présence des travailleur·euses *qallunaat* est essentielle, en estimant que les Inuit ont « besoin » d'eux. Cette internalisation du « besoin » provient à la fois de la représentation des Inuit comme étant en détresse et subissant des injustices (6.2.1.1) ainsi que d'un manque de personnel qualifié dans les institutions du *care* (6.2.1.2).

6.2.1.1 En raison de la détresse et des injustices

La conception du « besoin » des Inuit est influencée par l'idée qu'ils et elles sont des victimes nécessitant l'assistance des *Qallunaat* pour surmonter leurs difficultés. Cette perspective s'est développée chez les participant·es au fil de leur expérience, notamment en étant témoins des réalités difficiles et des injustices subies par les Inuit (voir 5.2.1 et 5.2.2). En observant les souffrances vécues par les Inuit, trois participantes se sont questionnées sur la capacité des Inuit à prendre soin de leurs proches. Le défi d'être proche de personnes en détresse a renforcé chez Raphaëlle la conscience de l'importance de son rôle, qu'elle percevait comme visant à alléger le fardeau des Inuit dans le soutien de leur famille :

Eux, ils vivent aussi ces dynamiques-là au sein de leur propre famille, donc ils ont besoin d'être déchargés. Honnêtement, moi je trouvais ça difficile et je n'arrêtais pas de leur dire, moi quand je trouve ça difficile, je me rappelle que pour vous c'est deux fois plus difficile si ce n'est pas 10. (Raphaëlle, 4 à moins de 6 ans, services sociaux)

Le sentiment d'être indispensable était présent à divers moments de l'expérience des participant·es, mais surtout au moment de quitter le Nunavik pour quatre d'entre eux et elles. En effet, lors de leur départ, ces travailleur·euses étaient préoccupé·es par le futur de leurs usager·ères en leur absence. Cette impression d'« abandonner » celles et ceux que les participant·es accompagnaient s'inscrivait dans la continuité de cette conception d'être essentiel·le. Charlie avait l'impression de laisser tomber les personnes qu'elle accompagnait chaque fois qu'elle retournait au Sud :

Il y a beaucoup de choses qui sont laissées en plan. Il y a beaucoup de situations psychosociales intenable pour lesquelles au Sud, on n'aurait aucune tolérance, mais au Nord, on a abandonné les gens là-dedans. C'était difficile sur le moral de se dire à nouveau de les abandonner. Ça me faisait retravailler sur moi, je ne suis pas là pour les sauver, je suis là pour accompagner. Mais c'était la petite voix qui me disait tu les accompagnes, mais à un moment donné tu les laisses tomber. C'est un peu ça parce

que quand je partais, j'essayais de faire des plans pour la personne qui allait me remplacer. Trois fois ce plan-là est tombé à l'eau [...]. Ça a été le plus difficile, sentir que je les abandonnais. C'est *tough* parce que ça te ramène vraiment au sentiment de sauveur. (Charlie, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Comme les exemples des sections 5.2.1 et 5.2.2 le montrent, face à la souffrance et aux injustices, une responsabilité d'agir s'est développée chez plusieurs participant·es. Par exemple, Myriam, confrontée à des cas où les droits des parents Inuit n'étaient pas respectés, se sentait obligée d'intervenir pour changer les pratiques des *Qallunaat*. De même, la constatation des inégalités dans l'accès à des services tels que l'eau ou l'internet a suscité chez Charlie le désir et le sentiment de responsabilité de se mobiliser pour les droits des Inuit. Les vagues de suicides auxquelles Célia a été exposée lui ont également donné envie de s'impliquer davantage dans la communauté pour soutenir les Inuit confronté·es à cette détresse. Cet impératif d'aider illustre comment de nombreux·euses participant·es s'approprièrent le discours de la présence essentielle des *Qallunaat*. En se percevant comme indispensables, ils et elles ressentaient un devoir d'intervenir, croyant que sans eux et elles, personne d'autre ne prendrait d'initiative ou que les Inuit ne se défendraient pas par eux-mêmes par exemple.

Ces situations pouvaient faire émerger le complexe du sauveur·euse blanc·he chez les participant·es en réaction aux difficultés qu'ils et elles souhaitaient régler (Heron 2007 ; Cole 2012). Cet impératif d'aide, pour accompagner les Inuit dans leur souffrance ou les décharger du fardeau de prendre soin de leurs proches, renforce aussi le discours de la présence essentielle des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik. Plutôt que de chercher des changements sociaux en examinant la structure coloniale sur laquelle s'est construit leur milieu, Johnston et Tester (2015) avaient relevé dans leur étude que plusieurs travailleur·euses sociales *qallunaat* au Nunavut racontent leur présence comme étant nécessaire pour le bien de la population. Selon ces auteur·rices, le rôle des *Qallunaat*, légitimé par la professionnalisation de leur milieu, les empêche de penser aux effets négatifs de leur présence (Johnston et Tester 2014 ; 2015). Ces constats se retrouvent dans les témoignages des participant·es, qui se voient comme essentiel·les pour résoudre les problèmes qu'ils et elles identifient chez les Inuit. Ils et elles trouvent également difficile de reconnaître les conséquences néfastes de leur présence dans les institutions et sur le territoire du Nunavik, en raison de cette conception.

6.2.1.2 En raison du manque de personnel qualifié

La conception selon laquelle les Inuit auraient besoin des *Qallunaat* est également construite en réaction au manque de personnel considéré comme qualifié dans les soins et les services au Nunavik. La moitié des travailleur·euses rencontré·es considéraient qu'ils et elles répondaient à un manque de personnel, ce qui rendait leur contribution essentielle pour la prestation des services. Mylène disait avoir appris qu'il y avait une pénurie d'enseignant·es au Nunavik, ce qui l'avait motivée à s'y rendre pour permettre aux enfants d'aller à l'école. De son côté, Xavier, arrivé initialement au Nunavik pour rejoindre sa conjointe qui y travaillait, a également trouvé un emploi afin de s'intégrer et soutenir la commission scolaire. Il se voyait comme un « sauveur pour l'institution » en acceptant un poste d'enseignant encore vacant :

Quand je suis arrivé à l'école, j'étais dans une position de sauveur, mais pour l'institution. Dans le sens où il n'y avait personne, ils capotaient et il y avait une classe que les enfants n'allaient pas à l'école. Ils m'ont passé en entrevue et ils m'ont dit tu fais l'affaire, merci, une chance que tu es là... c'était un peu ça ma position. Ils étaient désespérés un peu, donc ils étaient contents de m'avoir. Mes collègues me le faisaient sentir aussi. Ils étaient vraiment contents que je sois là et que je reste pour le restant de l'année. (Xavier, 0 à moins de 2 ans, éducation)

En rétrospective, Xavier adoptait une perspective critique sur son expérience, en réfléchissant à son implication dans un système qui ne faisait potentiellement qu'entretenir un rapport de dépendance aux travailleur·euses *qallunaat*. Même s'il n'était pas qualifié en tant qu'enseignant, il se trouvait au bon endroit et au bon moment, recherchant un emploi dans une communauté en manque d'enseignant·es. Son cas souligne toutefois un paradoxe : des compétences lui étaient reconnues en vertu de sa formation postsecondaire dans un autre domaine que l'enseignement, alors que des compétences similaires ne sont pas reconnues chez les Inuit qui pourraient être enseignant·es. L'élément qui empêchait Xavier de porter un jugement négatif sur la forte présence de travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik était l'idée que « ça permet de *staffer* les institutions où il manque du personnel », reflétant ainsi sa propre expérience.

Derrière l'impression de répondre à un besoin, il y avait l'idée selon laquelle « il n'y aurait personne d'autre » pour faire le travail. Cette perspective du manque de personnel était également basée sur l'idée que les travailleur·euses *qallunaat* apportent leur expertise à une population qui ne pourrait pas assumer ces tâches en raison d'un manque de compétences et de connaissances pertinentes. Joëlle, par exemple, avait intériorisé le fait que sa contribution était essentielle en raison de son

expertise que personne d'autre n'avait : « De l'autre côté, mon expertise est nécessaire dans une place comme le Nunavik parce qu'il n'y a personne d'autre. Quand urgence arrive, ça prend quelqu'un comme moi quand même » (Joëlle, 4 à moins de 6 ans, santé). Pierre, quant à lui, considérait que les Inuit n'avaient pas d'autres choix que d'avoir des personnes blanches pour prendre les décisions et dispenser les services en affirmant que les Inuit n'avaient pas l'éducation et les compétences pour le faire eux-mêmes :

Je pense qu'ils n'ont pas le choix d'avoir les Blancs, pas le choix d'avoir des gens qui sont éduqués pour prendre des décisions. Je trouve qu'ils ont plusieurs personnes qui sont haut placées qui n'ont pas vraiment d'éducation et qui prennent des décisions quelques fois plutôt bizarres. Je pense que quelque part il faut qu'ils soient guidés. [...] Si tu veux qu'une organisation fonctionne, il faut que ce soit structuré. Pour l'instant, on n'est pas rendu là avec eux autres encore. Donc, il faut qu'il y ait des Blancs éduqués qui donnent des services, on n'a pas le choix. Il n'y en a pas encore qui sont vraiment éduqués pour donner ces services-là. [...] Ils voudraient bien diriger leurs propres affaires avec leur propre personnel, mais tout va s'écrouler. Dans la plupart des organisations, il y a un Blanc quelque part qui dirige. Le directeur va être Inuit, mais c'est l'autre qui va gérer, donc c'est certain qu'ils ont besoin de nous autres. (Pierre, 8 ans et +, santé)

La qualification des travailleur·euses est définie selon une conception de la compétence acquise par l'éducation formelle, à savoir l'obtention de diplômes ou l'affiliation à un ordre professionnel. Alors que les compétences et le mérite sont socialement et culturellement construits, ils agissent souvent comme des outils de domination et d'exclusion (Osterman et al. 2022). À cet effet, les rapports sociaux de genre, de race ou d'appartenance culturelle façonnent la valorisation des compétences détenues par un groupe — ici les personnes blanches — au détriment de celles détenues par un autre groupe — ici les Inuit. Cela renforce également l'idée selon laquelle les travailleur·euses *qallunaat* possèdent les compétences et les savoirs pour faire fonctionner les institutions blanches, alors que les Inuit n'auraient pas ces qualifications. Cette conception contribue à exclure les Inuit des institutions sur leur propre territoire et à renforcer la nécessité de recourir à des travailleur·euses *qallunaat*, considéré·es comme plus compétent·es. Soutenir que les Inuit ne possèdent pas les compétences nécessaires pour occuper les postes occupés par les *Qallunaat* permet aussi aux participant·es de se décharger de toute culpabilité liée à leur présence majoritaire dans ces institutions.

Le concept de « besoin » d'aide est au cœur de la structure du colonialisme d'assistance, un système qui opère de manière insidieuse sous couvert d'intentions bienveillantes (Paine 1977). Des

politiques d'assistance sont mises en place sous prétexte de remédier aux inégalités sociales, économiques ou de santé des Premiers Peuples. Toutefois, même si ces politiques sont présentées sous couvert humanitariste, elles permettent de maintenir un rapport de dépendance envers l'État et ses institutions, d'imposer des normes et des valeurs tout en compromettant l'autodétermination de ces peuples (Paine 1977 ; Tester et Kulchyski 1994 ; Moreton-Robinson 2016). Le « besoin » des Inuit est construit par les *Qallunaat* qui, d'une part, les représentent comme des personnes qui souffrent et qui ne peuvent pas « s'en sortir » par elles-mêmes. Cette dynamique est au cœur de de l'impératif d'aide, davantage étudié dans un contexte de coopération internationale, où les conditions de vie des personnes vulnérables sont décrites de manière anhistorique sans prendre en compte les processus politiques, économiques et sociaux globaux impliqués (Heron 2007). D'autre part, les *Qallunaat* se positionnent comme ayant les compétences et l'expertise nécessaire pour soutenir les Inuit. La relation d'aide est souvent comprise comme une relation d'une personne qui « a » vers quelqu'un qui « n'a pas » (Stevenson 2014), comme c'est le cas des participant·es qui estiment pouvoir apporter des services, une expertise ou des outils pour aider les Inuit. Considérer que les Inuit ont besoin des travailleur·euses *qallunaat* pour assurer le fonctionnement des services et bénéficier de leur expertise permet ainsi aux *Qallunaat* de se présenter comme essentiel·les et empreint·es de bienveillance en répondant à cette nécessité.

6.2.2 Être mieux que les autres *Qallunaat*

L'internalisation du discours sur la présence essentielle des travailleur·euses *qallunaat* se manifestait également lorsque les participant·es évaluaient leur contribution comme étant meilleure que celle de travailleur·euses issu·es d'autres institutions ou ayant un parcours différent. La plupart des travailleur·euses *qallunaat* rencontré·es estimaient que leurs services étaient généralement bien reçus par les usager·ères ou que leur contribution avait de la valeur pour les Inuit. Par exemple, Romy considérait que son travail était important : « Moi, je pense que je fais du bien », car elle tentait de répondre à des besoins des organismes avec lesquels elle travaillait. Elle considérait alors que les gens avec qui elle travaillait étaient mieux avec elle que sans elle :

Est-ce qu'ils sont mieux avec ou sans moi ? Je pense quand même que c'est pour ça que je me réconforte dans ce qu'on fait avec les organismes. [...] Je pense qu'avec ce que je fais en ce moment-là, ils sont mieux avec moi. Ils sont mieux de continuer avec moi dans le sens que le lien de confiance est établi et on fournit des résultats concrets à leur demande. (Romy, 4 à moins de 6 ans, éducation et santé)

Les participant·es qui évaluaient positivement leurs contributions le faisaient souvent en comparaison à d'autres travailleur·euses *qallunaat*. Ils et elles considéraient leur contribution comme étant supérieure ou moins problématique que celle de travailleur·euses provenant d'institutions moins bien perçues, comme la DPJ, restant peu de temps au Nunavik, motivé·es par de « mauvaises raisons » ou n'ayant pas d'ouverture d'esprit. Raphaëlle, par exemple, considérait que sa présence était préférable à celle d'autres travailleur·euses *qallunaat* n'ayant pas d'attachement au Nunavik ou de regard critique sur leur rôle et les institutions :

En ayant de plus en plus un regard critique sur les organisations, ton rôle, ce que tu peux apporter, tu es comme je perpétue ce système-là. Si je m'en vais, peut-être qu'un Inuit va prendre ma place... ce qui n'est pas le cas, on va le remplacer... Mes amis étaient comme oui, mais en même temps, le système n'est pas prêt à changer. Si c'est toi, c'est peut-être mieux que si c'est quelqu'un d'autre qui n'a pas de regard critique et qui n'aime pas tant le monde. Donc, j'étais comme oui c'est vrai, je vais rester. (Raphaëlle, 4 à moins de 6 ans, services sociaux)

Jérémie, quant à lui, percevait son apport comme plus bénéfique que celui d'autres travailleur·euses dans des domaines tels que la police ou la construction. Il racontait avoir été remercié par une Inuk à l'épicerie pour son travail, interprétant ce geste comme une reconnaissance de son emploi, axé davantage sur le soutien à la communauté, par rapport à d'autres professions :

À ce moment-là, je sentais qu'elle comprenait que moi je travaille avec du monde exclu de leur communauté essentiellement, qui sont là parce qu'ils ne veulent pas prendre soin d'eux-mêmes et que personne ne peut prendre soin d'eux. Elle voyait que je jouais ce rôle-là puis elle était contente de ça et elle m'en a fait part. Nous, je veux dire, il y a le monde qui travaille au *nursing*, à l'école, aux services sociaux, c'est toutes des jobs qui sont dans le *care* un peu. Le *feeling* que j'avais, c'est qu'on avait quand même bonne presse parce que l'essentiel de notre job, et là je m'inclus avec toutes les autres, c'est d'aider les gens. On n'est pas là pour faire du trouble. La police a moins bonne presse clairement. Les travailleurs de la construction qui montent aussi. (Jérémie, 0 à moins de 2 ans, services sociaux)

Les participant·es intégraient l'idée que leur contribution était indispensable en la présentant comme plus positive que celle d'autres travailleur·euses *qallunaat*. Ainsi, ils et elles se positionnaient en opposition et en supériorité par rapport aux autres *Qallunaat*. Cette dynamique reflète le mythe du « *peacemaking* », où les colons, tout en reconnaissant les injustices passées, se perçoivent désormais comme moralement supérieur·es en cherchant à instaurer une nouvelle forme de paix (Regan 2010). Les participant·es se perçoivent donc en dehors des structures de domination, se positionnant comme « meilleur·es » en affirmant, par exemple, qu'ils et elles n'ont pas l'intention de nuire.

En résumé, le discours de la présence essentielle des *Qallunaat* est internalisé par les participant·es grâce à deux mécanismes : la conception que les Inuit ont besoin d'eux, en raison de leur souffrance et du manque de personnel considéré comme qualifié, et la conviction que leur contribution est plus bénéfique que celle d'autres travailleur·euses. Cette internalisation participe à construire l'identité des travailleur·euses *qallunaat* ainsi que leur relation au travail, aux Inuit et aux impératifs des institutions. Les participant·es envisagent leur expérience à travers la conviction d'être indispensable, ce qui leur permet également de réduire le malaise ressenti lorsqu'ils et elles constatent certaines conséquences de la forte présence de travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik.

6.3 Critiques de la présence des *Qallunaat*

Même si les participant·es partagent l'idée que la présence des travailleur·euses *qallunaat* est indispensable au Nunavik, une majorité d'entre eux et elles ont identifié des effets négatifs à celle-ci. Leurs préoccupations concernaient la présence de « mauvais·es » travailleur·euses au Nunavik (6.3.1), la qualité et la pertinence culturelle des services dispensés (6.3.2), le danger que cela pose pour la culture et l'identité des Inuit (6.3.3) et l'existence d'un système blanc qui entretient un rapport de dépendance envers les *Qallunaat* (6.3.4).

6.3.1 « Bon·nes » et « mauvais·es » travailleur·euses *qallunaat*

Pour plusieurs participant·es, les effets de la forte présence des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik se manifestent principalement au niveau individuel et interpersonnel. Ainsi, pour parler des conséquences de la présence des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik, la moitié des participant·es considéraient qu'il y avait de « mauvais·es » travailleur·euses *qallunaat* et de « bon·nes » travailleur·euses *qallunaat*, et ce en fonction de leurs attitudes, la durée de leur séjour et les raisons pour lesquelles ils et elles étaient au Nunavik.

Tout d'abord, les participant·es considéraient que la présence des travailleur·euses *qallunaat* pouvait être néfaste lorsque ces dernier·ères avaient de « mauvaises » attitudes, soit en imposant des pratiques ou en répandant des stéréotypes négatifs sur les Inuit. Par exemple, Brigitte mentionnait que les *Qallunaat* pouvaient avoir un impact négatif lorsqu'ils et elles arrivaient avec la prétention de tout savoir et en imposant leurs façons de faire :

Clairement, qu'ils peuvent être des obstacles dans certains cas. Il y en a qui ont vraiment une façon d'intervenir inadéquate. C'est comme dans tous types de projets, il y en a qui pensent qu'ils ont la vérité infuse, puis que c'est juste leur façon de faire qui est bonne. C'est sûr que ça, ça peut être néfaste parce que c'est encore de dire aux

gens ce que vous pensez, ça ne fait pas de sens, moi je pense mieux que toi. Donc, oui, ça peut être néfaste, c'est clair. (Brigitte, 4 à moins de 6 ans, santé)

Les « mauvais·es » travailleur·euses *qallunaat* étaient également ceux et celles présent·es pour les « mauvaises raisons ». Cette idée de bonne ou de mauvaise raison variait d'un·e participant·e à l'autre en fonction de leurs trajectoires professionnelles. Sabrina, par exemple, estimait que les bonnes raisons d'être au Nunavik étaient celles de « contribuer à la société ». Ainsi, lorsque des travailleur·euses *qallunaat* venaient uniquement pour leur expérience personnelle, elle considérait que cette présence était nuisible :

Il y a beaucoup de gens qui n'y vont pas pour les bonnes raisons. En même temps, je le vois et je suis consciente que quand je suis montée en 2012, ce n'était probablement pas tant pour les bonnes raisons. Je n'ai pas contribué à la société et à la communauté comme il se devrait parce que j'étais trop centrée sur mon nombril. La vie de *party* était le fun, il y avait plein d'affaires le fun. [...] Dans le négatif, ce sont les gens qui ne sont là pour les bonnes raisons, comme être là pour faire avancer ta carrière ou pour des buts très *selfish*. En même temps, c'est le but de tout le monde quand tu montes. Ce n'est pas vrai que tu vas là en sauveur. Même ceux qui viennent en sauveur, c'est correct, mais on n'a pas besoin de toi le sauveur. On n'a pas besoin d'un Blanc de plus qui vient révolutionner tout. Les gens qui viennent avec l'esprit ouvert, à cœur ouvert avec cette vulnérabilité-là et qui veulent s'investir dans une communauté, je pense que ça apporte du positif. Puis c'est là que les expertises sont mises à profit versus quand les Blancs viennent profiter et restent dans leur égocentrisme... là, c'est nuisible. (Sabrina, 6 à moins de 8 ans, services sociaux)

Pour David, les « mauvais professeur·es » étaient ceux et celles motivé·es par des raisons financières. Ces enseignant·es avaient plus d'un emploi et se mélangeaient peu avec les Inuit :

Les mauvais profs, ils ne se mêlent pas avec les Inuit. Ils ont leur idée arrêtée ou ils ont un autre travail. Il y avait beaucoup d'enseignants qui avaient deux travaux. Les Inuit n'aiment pas ça parce que tu vois qu'ils sont là juste pour l'argent. Je trouve que c'est un message fort que tu envoies. Tu travailles de nuit, tu travailles de soir, en plus tu es enseignant, donc tu es fatigué et tu t'en fous. Tu vas là pour l'argent, on va se le dire. (David, 2 à moins de 4 ans, éducation)

Joëlle, dont les motivations principales pour se rendre au Nunavik étaient de vivre une aventure et un défi professionnel, considérait que les personnes les plus nuisibles étaient celles qui arrivaient avec trop d'enthousiasme, sous-estimaient les difficultés et avaient une mentalité de sauveur·euse.

Les participant·es jugeaient les autres travailleur·euses *qallunaat* et leurs motivations en fonction de leur idéal et de leur propre parcours, ce qui reflétait l'idée du « bon·ne » par opposition au « mauvais·e » Blanc·he. Cette distinction leur permettait de définir leur propre identité en opposition à ce qui était considéré comme mauvais. Étant donné que le racisme est souvent nié en

présence de bonnes intentions, sa perpétuation est généralement attribuée à des personnes blanches ouvertement racistes et malveillantes (Applebaum 2010). Ainsi, le « mauvais·e » Blanc·he raciste devient toujours l'autre, ce qui fait en sorte que les participant·es ne se sentent pas concerné·es. Il faut toutefois mentionner que les Blanc·hes peuvent contribuer à la perpétuation de la suprématie blanche, même avec de bonnes intentions, en raison de l'invisibilité de la blancheur qui dissimule la nature systémique du racisme. Cette dissimulation restreint souvent l'analyse du racisme à des individus mal intentionnés (Leonardo 2013). C'est également pour cette raison que si des participant·es considéraient qu'il y avait des impacts négatifs de la présence des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik, ceux-ci provenaient d'individus mal intentionnés.

6.3.2 Qualité et pertinence culturelle des services dispensés

La moitié des travailleur·euses *qallunaat* rencontré·es s'interrogeaient sur la qualité et la pertinence culturelle des services dispensés au Nunavik. Cette qualité des services dépendait d'une part, comme l'expliquait Jérémie, de la maturité professionnelle des travailleur·euses. Il racontait que beaucoup de travailleur·euses au Nunavik sont jeunes et peu expérimenté·es, comme cela avait été son cas, ce qui avait un impact négatif sur la qualité des services fournis : « Ce sont des gens en début de carrière, donc les services qui sont offerts aux gens sur place, ce ne sont pas les meilleurs au Québec. Moi, c'était ma première expérience post-étude, donc ce qu'on offre, ce n'est pas le meilleur » (Jérémie, 0 à moins de 2 ans, services sociaux). Dans le cas où les participant·es affirment ne pas offrir de « bons » services, ils et elles s'en dissocient d'une manière ou d'une autre. Dans ce cas, Jérémie établissait une distance entre son rôle de travailleur·euses et le marché du travail, qui lui, était mauvais pour les Inuit en recrutant des jeunes peu formé·es ou expérimenté·es.

Pour Alice, un des impacts négatifs de la présence des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik se trouvait dans l'absence de services culturellement pertinents pour les Inuit : « *I think the downside is that you're not providing the quality of care where we can move forward in a new direction. The systems are very neo-colonialist* » (Alice, 0 à moins de 2 ans, éducation). Dominic et Joëlle ont également partagé leur doute sur la pertinence culturelle des soins et des services dispensés par les travailleur·euses *qallunaat*. Ils et elles remettaient en question les effets positifs des services psychosociaux, considérant que ceux-ci présentaient une barrière culturelle marquée. Plus précisément, Dominic racontait des situations où il avait douté des diagnostics donnés à certain·es

patient·es en psychiatrie en raison « d'un filtre culturel » significatif. Il qualifiait ces situations comme résultant d'un « colonialisme médical » encore présent au Nunavik :

Je travaillais en santé mentale. Je sais que j'aidais plein de gens, mais ce n'était pas toujours clair parce que des fois tu te demandes si réellement tu aides. J'ai quand même une certaine satisfaction de la contribution que j'ai pu apporter, mais je mets un bémol parce que je sais que le filtre culturel en psychiatrie est vraiment très épais. Il y a aussi des distorsions qui se font et je ne prends pas ça pour du *cash* que c'est toujours aidant ce qu'on fait. Il y a du monde qu'on aurait dû juste laisser tranquilles, où nos soins n'étaient même pas très aidants. [...] Il y avait des patients qu'on traitait et je pense que peut-être qu'ils n'étaient même pas tant malades. À cause de biais culturels, ils étaient mis dans une catégorie, par exemple psychotique ou quelque chose comme ça. Je pense qu'il y a des malentendus des fois en psychiatrie et il y a des gens qui sont *taggués* comme ayant un problème de santé mentale. C'est peut-être qu'on n'a pas la bonne étiquette ou des fois c'est que la personne, elle cherche à entretenir un lien parce qu'elle en retire des bénéfices secondaires comme avoir un endroit, avoir quelqu'un à qui parler, avoir quelque chose à faire. (Dominic, 0 à moins de 2 ans, santé)

À son tour, Joëlle exprimait le sentiment que les services sociaux et les soins psychologiques pouvaient être plus nuisibles pour les Inuit, car elle estimait que « l'expertise culturelle requise pour arriver à donner des soins culturellement adéquats » était plus importante. Elle percevait les connaissances cliniques en santé comme étant plus « neutres », les considérant comme techniques et moins influencées par des considérations humaines ou culturelles. Cette séparation reflète les mêmes dynamiques qui tendent à exclure les Inuit du marché du travail (Fraser et al. 2021a ; Plourde-Léveillé et Fraser 2021). Soulignant l'importance de développer des compétences culturelles chez les travailleur·euses *qallunaat*, Joëlle notait que cette nécessité était sous-évaluée :

Je pense vraiment qu'honnêtement, il y a une sous-estimation de ce que ça prend pour développer une compétence culturelle et comment rendre ça pérenne. [...] Il y a beaucoup plus d'efforts dans le *management* qui est mis dans le recrutement que dans la rétention, ce qui est vrai dans tout le réseau de la santé, mais au Nunavik, je pense que c'est particulièrement cruel. Par exemple, développer une expertise d'urgence pour une infirmière qui vient d'ailleurs oui, ça prend du temps, mais c'est mesurable. On a des barèmes, tu es capable de faire telle technique, telle chose, telle chose... La compétence culturelle c'est dur à mesurer, mais une fois que quelqu'un l'a développé, c'est vraiment précieux de garder ces gens-là, que ce soient les infirmières, les travailleurs sociaux ou peu importe. Je pense que c'est vraiment sous-estimé dans l'organisation des soins en général parce que ce n'est pas quelque chose de tangible. (Joëlle, 4 à moins de 6 ans, santé)

La compétence culturelle englobe les habiletés acquises par la formation ou l'expérience pratique, visant à favoriser une compréhension approfondie ainsi qu'un respect et une ouverture aux aspects culturels spécifiques des Premiers Peuples (RRSSSN 2021). Comme expliqué dans le chapitre 5,

les travailleur·euses *qallunaat* arrivent au Nunavik avec peu de connaissances et de formations à propos du contexte dans lequel ils et elles vont travailler. Le développement de compétences culturelles est donc peu structuré et dépend surtout des expériences individuelles des participant·es. Toutefois, considérer la compétence culturelle comme une finalité est régulièrement critiqué, car cela ne conduit pas nécessairement à une transformation du paradigme dans lequel les soins et les services sont dispensés. Johnston (2009) a conclu dans son mémoire que le développement de compétences culturelles était insuffisant dans les services de protection de l'enfance au Nunavut pour offrir des services culturellement adaptés aux familles. L'autrice indique que cette approche ne permet pas de résoudre les dynamiques de pouvoir systémiques entre les travailleur·euses sociaux *qallunaat* et les Inuit, car elle ne remet pas en question la nécessité de recourir aux *Qallunaat* (Johnston 2009). La RRSSSN positionne, par ailleurs, la compétence culturelle comme une étape préalable à la sécurisation culturelle, son objectif final (RRSSSN 2021).

Le concept de sécurisation culturelle (*kawa whakaruruhau*), développé par une infirmière maorie en Nouvelle-Zélande dans les années 1990, a été initialement conçu comme un outil de justice sociale et comporte aujourd'hui deux approches. L'une est associée à des mesures d'adaptation et d'inclusion, principalement axées sur la formation du personnel allochtone, tandis que l'autre vise à modifier les conditions structurelles générant des expériences négatives et insécurisantes pour les Premiers Peuples (Lévesque et al. 2019). Toutefois, ces deux approches sont souvent présentées ensemble sans distinction, comme la RRSSSN qui indique vouloir mettre en œuvre la sécurisation culturelle afin de réaliser une transformation de son système de soin (RRSSSN 2021). Les perspectives des participant·es reflétaient ces deux approches de la sécurisation culturelle, alternant entre l'idée de mieux former les travailleur·euses pour adapter les services et celle de revoir la gouvernance ainsi que la manière de dispenser les services au Nunavik.

6.3.3 Danger pour la culture et l'identité des Inuit

Les participant·es ont aussi mentionné que l'importante présence de travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik pouvait menacer la culture et l'identité des Inuit. Cette préoccupation est fondée sur les stéréotypes que les *Qallunaat* associent à la culture Inuit et sur l'idée que les Inuit doivent être protégés des influences extérieures. David, par exemple, expliquait que l'augmentation du nombre de travailleur·euses *qallunaat* entraînait la perte de la langue et de la culture des Inuit, notamment en raison de la mixité de certaines familles :

Je comprends que c'est l'inquiétude aussi. Ça va un peu avec : plus il y a de Blancs, la perte de la langue, la perte de la culture, c'est normal. Plus il y a des Blancs, aussi des hommes blancs, ça va faire des enfants avec des femmes Inuit, donc ça fait des enfants métis. C'est correct, mais la langue peut se perdre vite je pense. C'est peut-être ça inconsciemment aussi. (David, 2 à moins de 4 ans, éducation)

L'augmentation de cette présence était perçue comme une menace pour la culture et la langue des Inuit, conduisant à leur déclin. Cette disparition était envisagée dans une perspective de « pureté » de la langue et de la culture, suggérant que celles-ci déclinent en présence accrue d'« étranger·ères », plutôt que par l'imposition d'une langue et d'une culture dominante. Dans la même perspective de préservation de la « pureté », des participant·es ont également souligné un autre impact négatif de la présence des *Qallunaat* au Nunavik : l'introduction d'influences négatives en provenance du Sud. Oscar expliquait que l'arrivée de la cigarette, de la drogue et de l'alcool constituait des influences néfastes qui venaient « dénaturer » l'équilibre des familles :

Je veux carrément dire que cette influence-là a quand même tendance à dénaturer un peu l'équilibre des familles là-bas. Je pense à la cigarette, des choses comme la drogue qui viennent facilement du Sud et la boisson aussi. Bon, ça, ce sont des influences qui viennent carrément du Sud. (Oscar, 6 à moins de 8 ans, éducation)

Célia exprimait également l'idée que la présence des *Qallunaat* au Nunavik introduisait des influences néfastes en provenance du Sud, et souhaitait que les Inuit puissent être préservé·es de ces influences afin de maintenir une certaine « pureté » :

Mais c'est vrai qu'il y a des Blancs malheureusement, des cas sociaux qui montent au Nunavik comme si c'était une échappatoire de la grande ville de Montréal. Il y a de plus en plus de trafic de drogue. [...] Il y a de la prostitution. Malheureusement, on aimerait que ce soit tout pur, qu'ils soient préservés de tout ce qu'on a mal fait dans la mondialisation. Non en fait, il y a des déchets qui viennent encore plus pourrir les Inuit et c'est terrible. Ça, c'est un côté négatif aussi à voir. (Célia, 2 à moins de 4 ans, santé)

De manière similaire, Karine affirmait qu'avant l'arrivée des Blanc·hes, les Inuit vivaient dans le bonheur, mais qu'à présent, influencé·es par le Sud, ils et elles aspiraient tous·tes à posséder « la plus grande télévision, le plus grand jeu vidéo, etc. » (Karine, 0 à moins de 2 ans, services sociaux).

Les témoignages des participant·es reflètent la conception selon laquelle les Inuit devaient être préservé·es des influences néfastes du Sud, telles que les drogues, l'alcool, la cigarette ou la télévision, afin de maintenir une certaine « pureté ». La perspective de ces participant·es opposait les concepts de « tradition » et de « modernité » où il était attendu que les Inuit performant ce qui était considéré comme traditionnel (Chartier 2005). Les participant·es qui ont exprimé leur déception de ne pas avoir participé à autant d'activités ou de pratiques culturelles qu'ils et elles

l'espéraient étaient souvent ceux et celles qui estimaient que les Inuit avaient adopté un mode de vie trop occidental. Ces représentations de la culture des Premiers Peuples sont construites par les colons qui fixent leurs identités dans le passé afin de correspondre à des idéaux romantiques et mythiques (Alfred et Cornassel 2005 ; Andersen et Hokowhitu 2007). Selon cette perspective, les Inuit doivent être protégé·es pour assurer la « pureté » de leur culture, une vision de leur culture construite par les *Qallunaat*. Ces témoignages illustrent aussi l'idée selon laquelle les Inuit ne seraient pas suffisamment fort·es pour contrer ou repousser ces influences néfastes, révélant une incapacité et une faiblesse de la culture des Inuit devant la menace blanche.

Alors que les participant·es abordaient les menaces résultant de l'intégration d'habitudes de vie néfastes du Sud, ils et elles ne parlaient pas de l'effacement culturel causé par la dévalorisation des pratiques culturelles des Inuit ou par l'imposition de celles des *Qallunaat*. En réalité, la diminution des langues et de la culture des Inuit découlent de plusieurs politiques coloniales, dont les pensionnats qui cherchaient à assimiler les Premiers Peuples à la société blanche (McGregor 2010 ; CVR 2015). Ce processus peut persister à travers divers mécanismes comme la dévalorisation et la non-reconnaissance des savoirs, des pratiques et de la langue des Inuit, notamment dans les institutions où se retrouvaient les travailleur·euses du projet.

6.3.4 Système blanc et rapport de dépendance

Plusieurs participant·es ont critiqué le système de soins et de services au Nunavik, le qualifiant de fondamentalement « blanc ». Pour eux et elles, ce système, pensé par et pour les personnes blanches, entretient un rapport de dépendance envers les *Qallunaat*. Raphaëlle soulignait la prédominance des personnes blanches dans les emplois du réseau de la santé au Nunavik. Elle expliquait également que la structure actuelle de ce réseau découle de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, qui, bien qu'ayant permis certains gains, a été établie dans un contexte gouvernemental « blanc ». Elle mentionne à cet effet que le réseau n'a pas été pensé pour les Inuit, mais plutôt pour les personnes blanches :

Ce qu'ils ont créé au Nunavik, même si ce sont les Inuit qui l'ont créé, c'est une réplique du système blanc. Les catégories 1 de terres, ça c'est *cool*, mais après, c'est super blanc tout ce qui se passe, comment c'est organisé là-bas. Ce sont des Blancs qui travaillent dans des institutions pensées par des Blancs pour des Blancs. C'est une des raisons pourquoi je suis partie aussi. Je vis ça partout où je travaille, c'est que je maintiens ce système-là [...] Il faut changer les structures et il faut faire en sorte que le *leadership* soit vraiment pris par des Inuit, que les structures soient plus en

cohérence avec les façons de faire et la culture Inuit. [...] Est-ce qu'on peut changer le système ? Est-ce qu'ils vont justement avoir plus envie d'être dans des postes de *leadership* si les organisations leur ressemblent plus ? Regardons Makivik, regardons KRG [*Kativik Regional Gouvernement*], regardons les organismes communautaires, c'est du *leadership* Inuit qui est en place, parce que les organisations ne fonctionnent pas selon des pensées blanches. (Raphaëlle, 4 à moins de 6 ans, services sociaux)

La segmentation raciale des emplois, où les postes de soutien sont occupés par les Inuit et les postes de gestion par les Blanc·hes, a également été soulignée par les participant·es qui critiquaient la présence d'un système blanc au Nunavik. David, par exemple, comparait certaines dynamiques de l'école où il travaillait à celles des pensionnats, en raison de cette division raciale du marché du travail : « S'il n'y a pas de représentativité, je trouve que ça envoie tellement un message, encore quasiment une école résidentielle. Il faut faire attention. On est tellement sur un plancher glissant » (David, 2 à moins de 4 ans, éducation).

Le tiers des participant·es se sont interrogé·es sur la manière dont le fonctionnement des services pouvait perpétuer une relation de dépendance avec les Inuit. Par exemple, Xavier se demandait si l'envoi de travailleur·euses *qallunaat* pour occuper des postes dans les institutions du Nunavik ne contribuait pas à perpétuer cette dépendance :

On peut se demander jusqu'à quel point on éteint tout le temps des feux. Je ne sais pas jusqu'à quel point on fait juste envoyer là des Blancs travailler. Est-ce qu'on donne les ressources et on permet à ces communautés-là de se développer pour *staffer* leur propre institution et les créer ? Je ne suis pas si sûr. [...] Est-ce qu'on favorise ça ou on fait juste toujours continuer à envoyer des Blancs là-bas ? Ça les met dans une situation peut-être de dépendance face à l'arrivée des travailleurs blancs pour assurer la survie des services qu'ils ont besoin. (Xavier, 0 à moins de 2 ans, éducation)

Envoyer constamment des travailleur·euses *qallunaat* sans chercher à outiller les Inuit participerait à maintenir ce rapport de dépendance, mentionnait Brigitte, dans le même sens que Xavier : « Ça fait tellement beaucoup d'années que c'est comme ça que ça se passe. Qu'est-ce qui est fait pour qu'à un moment donné, ce soit autrement ? Sinon on fait juste créer un lien de dépendance qu'on maintient, donc ça, c'est malaisant » (Brigitte, 4 à moins de 6 ans, santé).

L'idée de la dépendance était formulée de deux manières différentes par les participant·es. D'un côté, ils et elles affirment que les Inuit dépendent d'eux et de leurs institutions, en raison de l'imbrication des travailleur·euses *qallunaat* dans les structures du Nunavik et des « manques » perçus chez les Inuit. De l'autre côté, ils et elles soulignent l'importance de contrôler cette dépendance pour éviter qu'elle ne devienne excessive. Cette tension résonne avec l'analyse

d'Aileen Moreton-Robinson, qui note que les Premiers Peuples sont souvent présentés comme dépendants de l'État, soit de ses subventions et de ses services, alors même que l'État a paradoxalement cherché à maintenir cette dépendance pour assurer son contrôle (Moreton-Robinson 2004). La recherche de ce contrôle et de cette dépendance s'inscrit dans les théories du colonialisme interne, qui mettent en lumière l'exploitation et la dépendance entre les régions de « périphérie » et de « centre » au sein des États-nations (Hicks 2004 ; Hodgkins 2009). Ainsi, les participant·es justifient leur présence en se basant sur leur positionnement professionnel et géographique, provenant du Sud où sont acquises les compétences pour soutenir les services du Nunavik. Ils et elles perpétuent l'idée que les Inuit ont besoin d'eux et de leurs institutions, tout en insistant sur la nécessité de surveiller cette dépendance pour qu'elle ne devienne pas trop excessive. Pour poursuivre, la critique d'un système majoritairement blanc au Nunavik pouvait générer un inconfort et une certaine culpabilité chez les participant·es. L'idée de « faire partie du problème » en contribuant à un système aux répercussions négatives était partagée par cinq participant·es. Xavier, par exemple, exprimait vivre « un malaise de pas être à ma place et de juste participer à un système d'oppression jusqu'à un certain point, en étant là » (Xavier, 0 à moins de 2 ans, éducation). Dominic faisait également part de sa culpabilité en reconnaissant qu'il contribuait d'une certaine façon à ce qu'il qualifiait de colonialisme médical :

Notre présence entretient souvent les problèmes. Notre réactivité à arranger des problèmes des fois fait persister le problème parce que si tu le *patch* le jeudi, le vendredi, la *patch* tombe et le problème existe toujours. Peut-être que c'est mieux de juste ne pas *patcher* et laisser le tout s'effondrer pour qu'il se reconstruise. Je serais vraiment curieux de voir ce que ça donnerait si la population Inuit avait à s'autonomiser vraiment. (Dominic, 0 à moins de 2 ans, santé)

Remettre en question ce système blanc qui perpétue un lien de dépendance était une préoccupation exprimée par un peu plus du tiers des participant·es, soulignant le besoin ou le désir de voir émerger davantage de services ou d'organisations dirigées par des Inuit. Au fil de son expérience, Myriam avait remis en question sa tendance à imposer des solutions pour plutôt se concentrer sur les besoins des familles avec lesquelles elle travaillait. Cette prise de conscience découlait de son constat que le système de protection de l'enfance au Nunavik ne correspondait pas à la réalité sur le terrain, ne fournissait pas d'aide significative et n'avait jamais été pensé pour les Inuit. Ainsi, elle souhaitait maintenant favoriser l'autodétermination des Inuit, tout en critiquant les initiatives qui se contentent simplement d'adapter les services :

Je pense qu'on est tout le temps pris avec le maudit mot adaptation. Adaptons la loi, adaptons nos services, adaptons ceci... Au lieu de se dire non, on peut tu juste mettre ça de côté et partir de ce qu'eux veulent. Il n'y a pas un Inuk qui va te dire mes enfants ce n'est pas important ou l'abus sexuel ça n'existe pas et ça ne devrait pas exister dans la loi. Tout le monde veut la protection des enfants, c'est juste qu'on n'a pas la même vision de l'application de cette loi-là. (Myriam, 2 à moins de 4 ans, services sociaux)

Alice partageait également le souhait de voir émerger davantage de projets dirigés par des Inuit, ce qui permettrait de favoriser leur autodétermination tout en diminuant le recours nécessaire aux travailleur·euses *qallunaat* :

I think people that are just very positive and excited for the future of having more and more Inuk-led things. My dream is to be replaced by someone from the region. A lot of people who I align with think that way which the best thing would be it's all regional and it's all led by them. (Alice, 0 à moins de 2 ans, éducation)

Les témoignages de ces participant·es sur l'autodétermination des Inuit s'inscrivent dans la même perspective que Coulthard qui affirme que la souveraineté devrait être au cœur des discussions sur la « réconciliation » ou la décolonisation (Coulthard 2018). Pour cet auteur, les discours actuels sur la réconciliation ne font que participer à décharger toute responsabilité du gouvernement et à apaiser la culpabilité du colonisateur. Les questions de souveraineté, comme le soulignent Davis et ses collègues également, sont celles qui pourraient véritablement remettre en question le rapport de possession du territoire dans la construction des identités canadiennes, et par conséquent, influencer les relations entre Autochtones et Allochtones (Davis et al. 2016).

Les doutes et les critiques concernant la présence des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik traduisent souvent un malaise lié à la prise de conscience de leur complicité dans des dynamiques coloniales ou racistes. Pour atténuer ce malaise et retrouver un certain confort, les participant·es adoptent diverses stratégies comme blâmer d'autres travailleur·euses *qallunaat* ou retourner au Sud pour se protéger. Même s'ils et elles se questionnent sur ce système néfaste, ils et elles se positionnent quand même comme essentiel·les. Ces critiques influencent plutôt la temporalité dans laquelle ils et elles envisagent la présence des travailleur·euses *qallunaat* comme indispensable (voir 3.1). Les participant·es trouvent ainsi un apaisement en considérant leur présence comme essentielle, du moins pour le moment. Ce sentiment agit comme une stratégie pour réduire le malaise ressenti, rappelant les mécanismes d'évasion souvent utilisés par les colons face à l'inconfort (Tuck et Yang, 2012 ; Kizuk 2020).

6.4 Conclusion du chapitre

Ce chapitre explorait la conception des travailleur·euses *qallunaat* quant à leur rôle et leur impact au Nunavik, mettant en lumière leur conviction selon laquelle la présence des *Qallunaat* est essentielle dans la région. Cette nécessité de recourir aux travailleur·euses *qallunaat* était située dans le contexte d'une transition sociopolitique au Nunavik où la prise en charge des services liés au *care* serait graduellement transférée aux Inuit. Les participant·es considèrent que la présence des travailleur·euses *qallunaat* est essentielle, soit en attendant que la transition survienne (6.1.1), afin de permettre cette transition (6.1.2) ou comme finalité pour le Nunavik (6.1.3). En attendant que cette transition survienne, les participant·es considèrent que leur présence et leur contribution sont actuellement essentielles afin de fournir les services à la population. Ils et elles estiment que sans les *Qallunaat*, les institutions du Nunavik ne pourraient pas bien fonctionner et les conséquences seraient désastreuses. Les participant·es perçoivent également leur contribution comme étant essentielle afin de permettre cette transition, en dotant les Inuit des outils, compétences et connaissances nécessaires pour prendre en main la gestion et la prestation des services dans leur territoire. Les travailleur·euses *qallunaat* s'identifient ainsi comme des mentors, se percevant comme détenteur·rices de l'expertise requise pour accompagner les Inuit. Cette attitude reflète une croyance dans la supériorité des *Qallunaat* et de leurs compétences, une composante centrale de la blanchité (Memmi 1957 ; Saïd 1980 ; Simard 1983 ; Cervulle 2012).

Pour certain·es participant·es, la présence des *Qallunaat* au Nunavik, tant au sein des institutions que sur le territoire, est jugée absolument essentielle, et cela, indépendamment de la considération d'une transition. Ces personnes voient leur présence comme étant exclusivement positive ou n'envisagent pas d'autres alternatives au système en place. Pour elles, il n'existe pas de débat valable autour de cette forte présence, perçue comme une nécessité et une réalité largement acceptée. Discuter des impacts négatifs de cette présence est ainsi compliqué, car ils et elles la considèrent comme répondante à un besoin de la population. Cette légitimation de la présence des *Qallunaat* passe par les mêmes mécanismes qui normalisent la présence des colons ou des personnes blanches sur le territoire (Wolfe 1999 ; Green et al. 2007 ; Veracini 2021).

La deuxième section de ce chapitre traitait de la manière dont le discours sur la présence essentielle des travailleur·euses *qallunaat* influençait l'expérience réelle des participant·es. L'internalisation de ce discours reposait sur deux mécanismes : la conviction que les Inuit ont besoin des *Qallunaat* (6.2.1) et que leur contribution personnelle est plus bénéfique que celle des autres *Qallunaat*

(6.2.2). Tout d'abord, les participant·es considèrent les Inuit comme ayant « besoin » de l'aide des *Qallunaat* pour surmonter leurs défis, puisqu'ils et elles les perçoivent comme des victimes. Cette idée s'ancre dans la mentalité du « sauveur·euse blanc·he » en souhaitant accompagner les Inuit dans leur souffrance et les décharger du fardeau de prendre soin de leurs proches (Heron 2007 ; Cole 2012). La conception que les Inuit requièrent l'intervention des *Qallunaat* est également liée à celle d'un manque de personnel considéré comme qualifié, positionnant ainsi les *Qallunaat* comme ayant les compétences et l'expertise nécessaires pour soutenir les Inuit. Alors que les compétences sont socialement et culturellement construites, leur définition sert comme outil de domination et d'exclusion des Inuit dans leur propre territoire (Osterman et al. 2022). Ainsi, le postulat que les Inuit ont besoin des *Qallunaat* pour le bon fonctionnement des services et pour bénéficier de leur expertise positionne les *Qallunaat* comme essentiel·les et bienveillant·es en répondant à ce besoin.

Les participant·es percevaient également leur contribution comme étant essentielle, la considérant comme plus bénéfique que celle d'autres travailleur·euses *qallunaat*. Ils et elles estimaient que leur apport était moins problématique que celui des travailleur·euses d'institutions moins bien perçues, qui restent peu de temps au Nunavik, qui manquent d'ouverture ou qui sont motivé·es par de « mauvaises raisons ». Les participant·es s'imaginaient ainsi à l'extérieur des structures de domination, se percevant comme « meilleur·es » que les autres. Cette perspective s'aligne sur le concept du « *peacemaking* », où les colons, tout en admettant des fautes historiques, se considèrent aujourd'hui moralement supérieurs (Regan 2010).

La dernière section du chapitre portait sur les critiques identifiées par les participant·es sur la forte présence de travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik. Leurs préoccupations se manifestaient à deux niveaux : sur le plan individuel, avec l'arrivée de travailleur·euses considéré·es comme problématiques (6.3.1), et sur le plan systémique, en questionnant la qualité et la pertinence culturelle des services offerts (6.3.2), l'effacement de la culture et de l'identité des Inuit (6.3.3), ainsi que la présence d'un système de dépendance conçu par et pour les *Qallunaat* (6.3.4).

En premier lieu, pour plusieurs participant·es, les effets de la présence des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik se situaient principalement à une échelle individuelle. Pour discuter des impacts de la présence des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik, ils et elles considéraient qu'il y avait de « mauvais·es » et de « bon·nes » *Qallunaat* en se basant sur leur comportement, la durée

de leur séjour et leurs motivations. Les participant·es évaluaient ainsi les travailleur·euses *qallunaat* et leurs intentions en fonction de leur propre parcours. Alors que la perpétuation du racisme est souvent attribuée aux individus ouvertement racistes, les participant·es se considéraient comme non concerné·es (Applebaum 2010). Ainsi, c'est plutôt l'autre travailleur·euse, ayant un parcours souvent différent, qui est perçu·e comme néfaste aux yeux de ces participant·es.

En deuxième lieu, les participant·es exprimaient des préoccupations concernant la qualité et la pertinence culturelle des services au Nunavik, qu'ils et elles attribuaient au manque d'expérience des jeunes travailleur·euses et à l'absence de services conçus ou adaptés pour les Inuit. Ils et elles soulignaient l'importance de développer les compétences culturelles des travailleur·euses *qallunaat* et/ou de repenser le système de prestation de services pour qu'il soit culturellement sécuritaire pour les Inuit. Ces perspectives mettaient en lumière les deux approches de la sécurisation culturelle : l'une basée sur l'adaptation et l'inclusion, principalement par le biais de la formation du personnel, et l'autre orientée vers la transformation des conditions structurelles qui créent des expériences négatives et insécurisantes pour les Premiers Peuples (Lévesque et al. 2019).

En troisième lieu, les participant·es ont exprimé des inquiétudes quant à l'effacement de la culture et de l'identité des Inuit, craignant que celles-ci s'affaiblissent avec l'augmentation des *Qallunaat* au Nunavik. Ils et elles envisageaient cette menace sous l'angle de la « pureté » culturelle, qui serait compromise par l'augmentation d'influence « étrangère », plutôt que par l'imposition d'une hégémonie culturelle et linguistique (McGregor 2010 ; CVR 2015). Dans cette même logique de préservation de la « pureté », les participant·es ont aussi noté d'autres effets négatifs de la présence *qallunaat*, comme l'introduction d'influences négatives du Sud. Cette conception de la culture Inuit s'aligne avec des idéaux romantiques et mythiques des colons qui figent les identités autochtones dans des stéréotypes (Alfred et Corntassel 2005 ; Andersen et Hokowhitu 2007). Selon cette perspective, les *Qallunaat* considèrent que les Inuit doivent être protégé·es pour maintenir la « pureté » de leur culture, ce qui insinue une certaine « faiblesse » de celle-ci. Ces discours nient l'agentivité des Inuit de s'adapter et de choisir ce qui leur convient.

En quatrième lieu, les participant·es ont également formulé des critiques sur le système de soins et de services au Nunavik, construit par et pour les personnes blanches et qui entretient un rapport de dépendance envers les *Qallunaat*. Cette critique se base notamment sur la segmentation raciale des emplois dans les institutions du *care*. Les participant·es soutenaient l'idée que les Inuit dépendent

d'eux et de leurs institutions, en raison de cette présence imbriquée dans les structures du Nunavik, tout en soulignant la nécessité de contrôler cette dépendance pour qu'elle ne devienne pas excessive. La formulation de ces critiques suscitait un sentiment d'inconfort, voire de culpabilité chez certain·es participant·es. Ces sentiments reflètent un malaise concernant l'identité des *Qallunaat* en écho au concept de « honte du colon » (Tuck et Yang 2012 ; Kizuk 2020).

Cette internalisation du discours de la présence essentielle des *Qallunaat* au Nunavik participe à construire l'identité des travailleur·euses, leur rapport au travail ainsi qu'aux Inuit. Ce discours mène certain·es participant·es à se considérer comme essentiel·les avant même leur arrivée au Nunavik en étant guidé·es par un sentiment de devoir ou un désir de sauver les Inuit. D'autres adoptent cette perspective au fil de leur expérience, influencé·es par l'idée du « besoin » des Inuit et par la conception que leur impact est plus bénéfique que celui d'autres travailleur·euses *qallunaat*. Cependant, des doutes et des critiques émergent chez les participant·es quant à leur contribution, leur présence et les effets de celle-ci. Ceux-ci génèrent des sentiments d'inconfort, de malaise ou d'impuissance influençant le rapport à l'expérience des participant·es. Cette conviction de leur présence essentielle contribue toutefois à réduire le malaise qu'ils et elles peuvent ressentir face aux critiques concernant les conséquences de la forte présence des *Qallunaat* dans les institutions du Nunavik. En effet, malgré leurs critiques, les participant·es se rassurent en considérant que leur présence reste temporairement, ou dans tous les cas, indispensable.

La discussion sur le caractère indispensable des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik maintient la difficulté d'envisager l'autonomie et l'autodétermination des Inuit. Même si plusieurs participant·es critiquent les effets négatifs de la présence des *Qallunaat*, ils et elles ne remettent pas en question la base de cette nécessité. Plutôt que de s'interroger sur les raisons occasionnant cette présence massive, ils et elles attribuent les effets néfastes à des individus mal intentionnés ou à des situations spécifiques. Cette perspective entretient l'idée que les Inuit ont fondamentalement besoin des *Qallunaat* en évitant ainsi de contester le système de privilèges et de suprématie en place. Cette nécessité repose en fait sur la reconnaissance et la valorisation supérieures des compétences des travailleur·euses *qallunaat* au sein d'institutions pensées par et pour eux-mêmes.

Les voix qui contestent cette présence essentielle soulignent l'importance de l'autodétermination des Inuit et mettent en garde contre le piège des mesures d'adaptation qui ne remettent pas réellement en question les structures de pouvoir. Ces réflexions rejoignent les arguments de

Coulthard sur la nécessité de placer la souveraineté et l'autodétermination des Premiers Peuples au cœur des processus de réconciliation et de décolonisation (Coulthard 2018). Étant donné que les relations entre Autochtones et Allochtones sont enracinées dans le contexte du colonialisme de peuplement, la remise en question de ces relations inégales nécessite d'examiner les structures qui les constituent et les reproduisent (Davis 2010 ; Davis et al. 2016), ce qu'empêche actuellement le discours sur la présence essentielle des travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik.

CONCLUSION

Cette recherche avait pour objectif de comprendre comment les travailleur·euses *qallunaat* des secteurs du *care* vivent leur expérience professionnelle au Nunavik. Plus précisément, nous cherchions à examiner le rapport de ces travailleur·euses à leur emploi et aux Inuit. Pour y parvenir, des entretiens semi-dirigés ont été réalisés auprès de 21 ancien·nes travailleur·euses *qallunaat*, afin de mieux saisir leur vécu et leur compréhension des dynamiques coloniales et de blanchité au Nunavik. Un cadre théorique composé de trois corpus de théories (sur le colonialisme, les relations entre Autochtones et Allochtones, et la blanchité) a permis d'interpréter les résultats issus de l'analyse thématique des données.

Les résultats du chapitre 4 révèlent que travailler au Nunavik constitue avant tout une « expérience » personnelle et professionnelle pour les participant·es. Elle est prévue et vécue de manière temporaire, ce qui construit leur rapport d'attachement au territoire et aux Inuit. Ce rapport est également influencé par le marché du travail qui privilégie la mobilité des travailleur·euses plutôt que leur attachement au territoire, en misant davantage sur le recrutement que la rétention (Mills 2019). Puisque le Nunavik est pensé comme un lieu de passage et non un milieu de vie, les participant·es ne considèrent pas s'y installer, ce qui participe à leur retour éventuel au Sud. Leurs motivations à se rendre au Nunavik et les raisons de leur retour concordaient souvent avec cette planification temporaire. La principale motivation des participant·es a, par ailleurs, été catégorisée en trois profils de travailleur·euses : la quête d'aventure, le désir de rencontrer ou d'aider les Inuit et la recherche d'avantages personnels. Ces profils concordent avec ceux de la littérature scientifique (ex. Silverman 2005 ; Mueller 2006 ; Lemay 2011 ; Balfe 2013 ; Réhaume-Provost 2018). Ces trois profils montrent également que les participant·es étaient fortement guidé·es par une représentation mythique du Nord et une curiosité envers les Inuit.

Le chapitre 4 expose également comment l'expérience des travailleur·euses *qallunaat* est marquée par une tension entre défis et bénéfices. Cette tension se reflète dans le rapport post-expérience des participant·es, où plusieurs considèrent avoir vécu l'une des meilleures et des plus difficiles expériences de leur vie. La majorité des défis étaient vécus dans le travail alors que les bénéfices étaient rencontrés à l'extérieur de la sphère professionnelle. Les défis dans le travail sont marqués par une charge de travail et émotive importante, des conflits institutionnels et des tensions avec des

collègues ou des usager·ères Inuit. La plupart des participant·es ont quitté le Nunavik en raison de ces défis vécus dans l'emploi. Cependant, leur emploi leur offrait également des conditions de travail avantageuses telles qu'un cadre de travail plus flexible, des vacances et un salaire plus élevé qu'au Sud. En dehors du travail, malgré des frustrations liées à la désorganisation ou à l'accès limité de certains services, la plupart des participant·es ont vécu une expérience positive en termes de proximité avec la nature, d'activités de plein air et de socialisation entre *Qallunaat*. La création d'un environnement hypersocial entre *Qallunaat* était, par ailleurs, l'une des stratégies adoptées pour faire face à l'isolement dans un lieu où ils et elles avaient peu d'attachement. Cependant, les expériences rapportées par les participant·es sont potentiellement plus positives que la moyenne, car le recrutement par appel à la participation attire souvent des personnes qui ont des souvenirs plus favorables ou sont plus prêtes à partager leur expérience. Cette limitation est importante à souligner, car les témoignages plus négatifs pourraient être sous-représentés dans cette recherche.

Travailler au Nunavik implique également des dynamiques de pouvoir qui avantagent les *Qallunaat*. Les travailleur·euses *qallunaat* se trouvaient constamment dans des relations hiérarchiques avec des collègues ou des usager·ères Inuit dans leur travail. Ils et elles bénéficiaient également de privilèges, notamment par le fait de provenir du Sud. Ces dynamiques de pouvoir étaient influencées par la segmentation raciale du marché du travail qui favorise les intérêts des *Qallunaat* en raison de leur position sociale et de la construction de leurs compétences comme étant supérieures (Fraser et al. 2021a ; Plourde-Léveillé et Fraser 2021 ; Osterman et al. 2022). Leur position sociale de pouvoir, qui suscitait de la méfiance chez les Inuit, était une réalité que plusieurs participant·es ont vécue de manière inconfortable.

Le vécu de ces dynamiques de pouvoir a davantage été exploré dans le chapitre 5 portant sur les expériences relationnelles des travailleur·euses *qallunaat*. Six types de situations déstabilisantes ont été rencontrées par les participant·es, desquelles ils et elles ne ressortent pas nécessairement avec la même compréhension ou sensibilité aux dynamiques de pouvoir entre Inuit et *Qallunaat*. Cette compréhension se développe en fonction de leur (re)connaissance du colonialisme comme système actuel et des liens tissés avec des Inuit à l'extérieur du cadre professionnel. En effet, les participant·es qui avaient conscience des dynamiques de pouvoir coloniales en raison de leur identité et de leur rôle avaient plus tendance à se questionner sur leurs actions, à adapter leurs pratiques et à comprendre que certaines critiques reflétaient un système en place. À l'inverse, la non-reconnaissance du contexte (néo)colonial actuel menait à des situations d'incompréhension

chez les participant·es qui adoptaient diverses stratégies comme la victimisation ou le retrait. Établir des liens avec des Inuit en dehors du cadre professionnel permettait également de remettre en question la représentation des Inuit uniquement comme victimes ainsi que la posture habituelle des *Qallunaat* comme « sauveur·euses » (Paine 1977).

Les résultats du chapitre 5 mettent en évidence l'écart entre le vécu des travailleur·euses ainsi que leurs attentes et leurs perceptions initiales. Les attentes idéalisées des participant·es étaient façonnées par des représentations mythiques de l'Ailleurs et de l'Autre ainsi qu'une incompréhension des dynamiques coloniales entre Inuit et *Qallunaat*. En effet, le Nunavik était initialement représenté comme un lieu mythique d'aventure et de beauté tandis que les Inuit étaient stéréotypé·es autour de la souffrance et de traditions ancrées dans le passé que les *Qallunaat* souhaitaient découvrir (Brody 1975 ; Chartier 2005). Les défis rencontrés par les travailleur·euses, évoqués aux chapitres 4 et 5, ont transformé cet imaginaire idéalisé en une représentation du Nunavik comme un lieu difficile et chaotique par rapport au Sud, renforçant ainsi une hiérarchie des pratiques et des territoires au profit de l'Occident (Saïd 1980). Malgré ces défis et ces situations d'inconfort, cette expérience leur a permis de construire leur subjectivité et représente aujourd'hui un élément marquant de leurs trajectoires personnelles et professionnelles (Heron 2007). L'écart entre les attentes et les réalités vécues des travailleur·euses *qallunaat* souligne l'importance de mieux préparer ces travailleur·euses à leur expérience et au contexte dans lequel ils et elles évolueront. Cela implique une compréhension de l'héritage colonial, des dynamiques coloniales actuelles ainsi que leur position sociale au Nunavik. Robin DiAngelo (2012) parle du phénomène d'analphabétisme racial blanc (*white racial illiteracy*) où les personnes blanches envisagent le racisme uniquement comme une question d'ouverture d'esprit. Ce manque de compréhension, intimement lié au privilège de l'ignorance blanche (Applebaum 2010), impacte les réactions des travailleur·euses *qallunaat* et limite leur capacité de saisir pleinement le contexte de leur expérience professionnelle au Nunavik.

Dans le chapitre 6, les résultats ont permis de constater que les participant·es considéraient la présence des travailleur·euses *qallunaat* comme essentielle, tout en adoptant des positions variées concernant une éventuelle transition dans la gestion et la prestation des services au Nunavik. Cette idée de la transition restait toutefois abstraite, voire mythique, dans les discours des participant·es, ce qui laisse penser qu'elle sert principalement à réduire leur inconfort face aux impacts négatifs de leur présence au Nunavik. La présence des travailleur·euses *qallunaat* est d'abord considérée

comme indispensable pour les institutions du Nunavik en attendant qu'une transition survienne. Celle-ci est également perçue comme essentielle afin de réaliser cette transition, soit en aidant les Inuit à acquérir les compétences, les connaissances et les outils nécessaires afin d'y arriver (Memmi 1957). La présence des travailleur·euses *qallunaat* pouvait également être considérée comme indispensable « pour toujours » lorsque celle-ci était perçue comme uniquement positive, largement acceptée ou comme répondant au manque de volonté, d'éducation et d'organisation des Inuit, ce qui renvoie à des stéréotypes sur les Premiers Peuples (Alfred et Corntassel 2005 ; Andersen et Hokowhitu 2007). Cette nécessité reposait sur l'idée que les compétences et les institutions des *Qallunaat* sont supérieures à celles des Inuit (Memmi 1957 ; Saïd 1980). Les participant·es estiment que sans les *Qallunaat*, les institutions du Nunavik ne pourraient pas bien fonctionner et que les services ne pourraient pas être dispensés, ce qui révèle une impression de supériorité de leurs institutions, une composante centrale de la blanchité (Cervulle 2012).

Cette conception des travailleur·euses *qallunaat* a amené certain·es participant·es à se considérer dès le départ comme essentiel·les, en étant guidé·es par un sentiment de devoir ou un désir de sauver les Inuit. L'internalisation de ce discours s'est également manifestée au fil des expériences des participant·es, qui perçoivent les Inuit comme ayant besoin d'eux pour répondre à leur souffrance et au manque de main-d'œuvre qualifiée (Paine 1977 ; Heron 2007). Ils et elles avaient également l'impression que leur contribution est plus bénéfique que celle d'autres travailleur·euses, ce qui leur permettait de se considérer comme indispensable. Par ailleurs, les situations déstabilisantes rencontrées tout au long de leurs parcours ont participé à consolider, chez plusieurs participant·es, leur représentation des Inuit comme étant des victimes nécessitant l'intervention des *Qallunaat*. Ce postulat des Inuit dépendants des *Qallunaat* positionnait les participant·es comme des sauveur·euses, mais aussi comme des personnes bienveillantes en souhaitant répondre à ce besoin d'aide (Regan 2010). Les résultats montrent l'importance de la conception des Inuit comme étant en « besoin » dans la constitution de l'identité et de l'expérience des travailleur·euses *qallunaat*.

Malgré cette internalisation, les participant·es ont nommé quatre conséquences négatives de la forte présence de travailleur·euses *qallunaat* au Nunavik. Plusieurs évaluent les impacts de cette présence à une échelle individuelle en termes d'attitudes et de contributions personnelles, leur permettant de se situer en opposition à de « mauvais·es travailleur·euses ». D'autres considèrent les impacts à une échelle plus systémique, comme la menace d'une influence négative du Sud sur

la préservation de la culture et de la langue des Inuit, le manque de services culturellement adaptés ou la présence d'un système de dépendance conçu par et pour les Blanc·hes. La formulation de ces critiques provoque un sentiment de culpabilité pour les participant·es qui considèrent avoir contribué à un système néfaste pour les Inuit ou leur permet, au contraire, de se retirer de toute responsabilité en les attribuant à d'autres travailleur·euses. Malgré ces critiques, considérer la présence des travailleur·euses *qallunaat* comme essentielle, du moins pour le moment, agit comme stratégie pour réduire le malaise que certain·es participant·es vivent, ce qui rappelle les gestes d'évasion utilisés par les colons (Tuck et Yang 2012).

Les résultats de ce projet contribuent à mieux comprendre l'expérience des travailleur·euses *qallunaat* des milieux du *care* au Nunavik, à travers leur relation à leur secteur d'emploi et aux Inuit. En effet, ceux-ci révèlent comment les travailleur·euses perçoivent leur emploi comme une opportunité de vivre une expérience au Nunavik. Cet emploi est au cœur des circonstances menant à la possibilité de réaliser cette expérience, mais aussi de retour au Sud. Il construit leur rapport au Nunavik en tant que lieu de travail temporaire, mais aussi marque les principaux défis rencontrés au courant de leur séjour. Ce contexte leur permet également de construire leur propre individualité. Les dynamiques (néo)coloniales de *care*, au cœur de leur secteur d'emploi, jouent aussi un rôle central dans leur expérience au Nunavik, où ils et elles sont perçu·es et se perçoivent comme ayant un devoir ou un rôle essentiel pour soutenir les Inuit. Cette posture constitue, par ailleurs, un obstacle à l'autodétermination des Inuit et maintient un rapport de dépendance avec le Sud.

Le rapport des travailleur·euses *qallunaat* aux Inuit est influencé par leurs motivations à venir travailler au Nunavik, façonnant ainsi leurs attentes relationnelles initiales. La dimension temporaire de leur expérience impacte ce rapport, où les Inuit sont souvent considéré·es comme des objets d'exotisme et de disponibilité pour faciliter leur expérience. Certaines situations déstabilisantes poussent les participant·es à reconsidérer leur comportement et leur représentation des Inuit. Or, la plupart des *Qallunaat* passent de stéréotypes « négatifs » à des stéréotypes victimisants, se voyant comme des « sauveur·euses » indispensables pour les Inuit. Cette conception d'être essentiel·le crée des attentes, mais aussi de la frustration lorsqu'elles ne sont pas répondues. Leur compréhension des aspects systémiques et encore actuels des dynamiques de pouvoir (néo)coloniales influence fortement leur rapport aux Inuit. Les *Qallunaat* développent généralement un faible attachement aux Inuit en raison du contexte de leur expérience. Toutefois, ceux et celles qui tissent des liens en dehors de la sphère professionnelle axée sur la relation de

care voient ces relations prendre une place importante dans leur expérience et transformer leurs représentations des Inuit.

Le discours d'aide est central dans la construction du caractère essentiel des travailleur·euses *qallunaat* au bon fonctionnement des institutions du Nunavik. La déconstruction de cette posture d'aide ou de sauvetage ainsi que la représentation des Inuit comme étant « en besoin » sont des éléments importants aux discussions sur la souveraineté (Regan 2010). Aider est souvent une posture difficile à critiquer dans un contexte où les manifestations coloniales sont plus discrètes et où l'accent est davantage mis sur l'intention ou la justification d'aider que sur ses effets réels, en mettant en avant les bénéficiaires de cette relation. Questionner d'où vient cette nécessité ou cette envie d'aider, à qui et à quoi sert-elle, et chez qui survient-elle sont des réflexions qui mettent en lumière les dynamiques de la blancheur, mais aussi ouvrent la possibilité de repenser l'aide comme une relation qui peut être refusée. Sans nier l'agentivité des groupes sociaux, le contexte (néo)colonial complexifie ces relations de *care* ainsi que leur refus. Ce refus, qui peut prendre diverses formes, est par ailleurs souvent rejeté ou non considéré.

La perspective des Inuit sur cette présence que les *Qallunaat* jugent essentielle serait intéressante. Comment conçoivent-ils et elles cette forte présence de travailleur·euses *qallunaat* dans leurs institutions et leurs communautés ? Que jugent-ils et elles comme essentiel pour leurs services ? Comment repenser la notion de compétence, actuellement basée sur l'acquisition de diplômes formels et ancrée dans des visions subjectives du mérite ? Une des limites du projet se trouve justement dans le choix de l'angle privilégié. Celui-ci a exploré les privilèges et la domination dans le contexte (néo)colonial au Nunavik. Cependant, il faut souligner que les Inuit ne sont pas passif·ves face à ces violences. Ils et elles font preuve de résilience et de résistance. Ces résistances se manifestent de diverses manières, que ce soit à travers des actions visibles qui prennent la forme de dénonciations, de mobilisations, de négociations, ou des actes de résistances quotidiennes présentes notamment dans les pratiques familiales, dans le marché du travail ou dans d'autres sphères. Celles-ci nécessitent d'être davantage mises de l'avant, car même si le colonialisme est histoire de violences, il est aussi histoire de luttes et de résistances.

Ce projet offre des pistes pour comprendre les défis actuels du marché du travail au Nunavik. Malgré des efforts institutionnels pour favoriser l'embauche et la rétention de travailleur·euses Inuit, ils et elles demeurent sous-représenté·es dans la plupart des secteurs, tandis que les *Qallunaat*

continuent d'occuper la majorité des postes spécialisés et décisionnels dans les institutions du Nunavik. Cette sous-représentation est souvent expliquée par des « lacunes supposées » chez les Inuit telles qu'un manque de formation, de compétences ou de volonté. Inversement, les mécanismes qui favorisent la forte présence des *Qallunaat* dans les emplois du Nunavik, et qui peuvent expliquer également la sous-représentation des Inuit, reçoivent peu d'attention. Cette recherche a donc permis d'explorer l'expérience des travailleur·euses *qallunaat* du *care* au Nunavik afin d'éclairer ces mécanismes qui favorisent leur présence et perpétuent des dynamiques coloniales dans le marché du travail. Le projet révèle ainsi que les dynamiques de pouvoir au Nunavik ne sont pas seulement des vestiges du passé, mais qu'elles persistent dans les interactions quotidiennes et sont les effets d'une structure (néo)coloniale toujours en place.

BIBLIOGRAPHIE

- Abele, Frances. 1987. « Canadian Contradictions : Forty years of Northern Political Development. » *Arctic* 40 (4) : 310-320.
- Administration régionale Kativik (ARK). 2011. *Les emplois au Nunavik — Résultats d'une enquête menée auprès des employeurs du Nunavik en 2011*. Service de l'emploi durable.
- Ahmed, Sara. 2016. « A Phenomenology of Whiteness. » *Feminist Theory* 8 (2) : 149-168.
- Alfred, Taiaiake et Jeff Corntassel. 2005. « Being Indigenous : Resurgences against Contemporary Colonialism. » *Government and Opposition* : 597-614.
- Andersen, Chris. 1970. « Critical Indigenous Studies: From Difference to Density. » *Cultural Studies Review* 15(2) : 80-100.
- Andersen, Chris et Brendan Hokowhitu. 2007. « Whiteness, Naivety, Void and Control. » *Junctures* 8 : 39-49.
- Applebaum, Barbara. 2010. *Being White, Being Good: White Complicity, White Moral Responsibility, and Social Justice Pedagogy*. Lanham, Md.: Lexington Books.
- Balfe, William Joseph. 2013. *Letting go of perfect: One Qallunaat teacher's journey of positionality using narrative inquiry in Nunavik*. Mémoire de maîtrise, Vancouver : University of British Columbia.
- Baskin, Cyndy et Danielle Sinclair. 2015. « Social Work and Indigenous Peoples in Canada. » Dans *Encyclopedia of Social Work*. New York : Oxford University Press.
- Battel Lowman, Emma et Adam J. Barker. 2015. *Settler Identity and Colonialism in 21st Century Canada*. Halifax : Fernwood Publishing.
- Beauvais, Daniel. 2017. *Mémoires de glace. Récit autobiographique d'un infirmier en région isolée*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Berger, Paul. 2017. « Some Thoughts on Qallunaat Teacher Caring in Nunavut. » *Journal of Teaching and Learning* 4(2) : 1-12.
- Berger, Paul et Juanita Ross Epp. 2005. « “There's No Book and There's No Guide” : The Expressed Needs of Qallunaat Educators in Nunavut. » *Brock Education* 15 (1) : 1-14.
- Bernauer, Warren. 2022. « Commercial Fishing, Inuit Rights, and Internal Colonialism in Nunavut. » *Polar Record* 58 : 1-11.
- Bhabha, Homi. 2007. *Les lieux de la culture. Une théorie postcoloniale*. Paris : Éditions Payot.
- Bonds, Anne et Joshua Inwood. 2016. « Beyond White Privilege. » *Progress in Human Geography* 40 (6) : 715-733.
- Bouvier, Elise. 2021. *Une blanchité en mouvement ? Revue de littérature critique des articles scientifiques situés à l'intersection des études migratoires et des whiteness studies*. Mémoire de maîtrise, Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Brody, Hugh. 1975. *The People's Land : Inuit, Whites and the Eastern Arctic*. Harmondsworth : Penguin.

- Burrick, Delphine. 2010. « Une épistémologie du récit de vie. » *Recherches qualitatives* 8 : 7-36.
- Centre de santé Inuulitsivik (CSI). s.d. « Soins et services ». *Centre de santé Inuulitsivik*. <https://www.inuulitsivik.ca/soins-et-services/services-sociaux-et-communautaires/>
- Cervulle, Maxime. 2012. « La conscience dominante. Rapports sociaux de race et subjectivation. » *Cahiers du Genre* 53(2) : 37-54.
- Chartier, Daniel. 2005. « “Au-delà il n’y a plus rien, plus rien que l’immensité désolée” : Problématiques de l’histoire de la représentation des Inuits, des récits des premiers explorateurs aux œuvres cinématographiques. » *Revue internationale d’études canadiennes* 31 : 177-196.
- Cole, Teju. 2012. « The White-Savior Industrial Complex ». *The Atlantic*, 21 mars. <https://www.theatlantic.com/international/archive/2012/03/the-white-savior-industrial-complex/254843/>
- Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR). 2015. *Honorer la vérité, réconcilier pour l’avenir : sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada*. Commission de vérité et réconciliation du Canada.
- Commission d’enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics (Commission Viens). 2019. *Commission d’enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès*. Gouvernement du Québec.
- Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSSPNQL). 1998. *Dire les choses comme elles sont. Consultation sur le contenu et l’application de la Loi sur la protection de la jeunesse et de la loi sur les jeunes contrevenants dans les communautés des Premières Nations. Vers un cadre politique et une loi d’aide et de protection de l’enfance, de la jeunesse et de la famille pour et par les Premières Nations*. Montréal : CSSSPNQL.
- Cook, Anna. 2018. « Recognizing Settler Ignorance in the Canadian Truth and Reconciliation Commission. » *Feminist Philosophy Quarterly* 4 (4).
- Coulthard, Glen Sean. 2018. *Peaux rouges, masques blancs. Contre la politique coloniale de la reconnaissance*. Montréal : Lux Éditeur.
- Crenshaw, Kimberlé. 1989. « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. » *The University of Chicago Legal Forum* (1): 139-167.
- Davis, Lynne. 2010. *Alliances : Re/Envisioning Indigenous-non-Indigenous Relationships*. Toronto : University of Toronto Press.
- Davis, Lynne, Chris Hiller, Cherylanne James, Kristen Lloyd, Tessa Nasca et Sara Taylor. 2016. « Complicated Pathways: Settler Canadians Learning to Re/frame Themselves and their Relationships with Indigenous Peoples. » *Settler Colonial Studies* 7(4) : 398-414.
- Désy, Jean. 2015. *L’accoucheur en cuissardes*. Montréal : Éditions XYZ.
- DiAngelo, Robin. 2011. « White Fragility. » *International Journal of Critical Pedagogy* 3 (3) : 54-70.

- DiAngelo, Robin. 2012. *What Does It Mean to Be White? Developing White Racial Literacy*. Lausanne : Peter Lang.
- Dion, Susan. 2009. *Braiding Histories: Learning from Aboriginal Peoples' Experiences and Perspectives*. Vancouver : UBC Press.
- Duhaime, Gérard, Andrée Caron et Karen Everett. 2021. *Le Nunavik en chiffres 2020*. Nunivaat — le programme statistique du Nunavik.
- Eriks-Brophy, Alice et Martha Crago. 2003. « Variation in Instructional Discourse Features: Cultural or Linguistic? Evidence from Inuit and Non-Inuit Teachers of Nunavik. » *Anthropology and Education Quarterly* 34 (4) : 396-419.
- Fanon, Frantz. 1952. *Peau noire, masques blancs*. Paris : Éditions Le Seuil.
- Fortier, Craig et Edward Hon-Sing Wong. 2019. « The Settler Colonialism of Social Work and the Social Work of Settler Colonialism. » *Settler Colonial Studies* 9(4) : 437-456.
- Fournier, Céleste. 2017. *Parcours d'apprentissage et processus de structuration des compétences-clé en milieu extrême : le cas des infirmières dans les dispensaires du Nunavik*. Thèse de doctorat, Montréal : École des hautes études commerciales (HEC).
- Fournier, Céleste et Elise Goiseau. 2021. « La sécurité culturelle et ses effets sur la pratique infirmière au sein des communautés autochtones : Le cas des infirmières dans le Grand Nord canadien. » *31e Congrès de l'Association francophone en gestion des ressources humaines*.
- Frankenberg, Ruth. 1993. *White Women, Race Matters: The Social Construction of Whiteness*. Minneapolis : University of Minnesota Press.
- Fraser, Sarah, Mélanie Vachon, Ghayda Hassan et Valérie Parent. 2015. « Communicating Power and Resistance: Exploring Interactions Between Aboriginal Youth and Non-Aboriginal Staff Members in a Residential Child Welfare Facility. » *Qualitative Research in Psychology* 13 (1) : 67-91.
- Fraser, Sarah, Joanie Paquette et Geneviève Vachon. 2019. « Explorer l'adaptation des intervenantes et intervenants psychosociaux en poste au Nunavik. » *La Pratique en mouvement* : 20-21.
- Fraser, Sarah, Dominique Gaulin et William Daibhid Fraser. 2021a. « Dissecting Systemic Racism: Policies, Practices and Epistemologies Creating Racialized Systems of Care for Indigenous Peoples. » *International Journal for Equity in Health* 20 (1) : 1-5
- Fraser, Sarah, Louise Moulin, Dominique Gaulin et Jennifer Thompson. 2021b. « On the Move: Exploring Inuit and non-Inuit health Service Providers' Perspectives about Youth, Family and Community Participation in Care in Nunavik. » *BMC Health Services Research* 21 (94) : 1-18
- Fraser, Sarah, Dominique Gaulin, David Loutfi et Lucie Nadeau. 2022. « Collaboration in Mental Healthcare for Indigenous Children and Youth: Using Actor-Network Analyses to Better Understand Dynamics, Strengths, and Ongoing Challenges in Collaboration. » *International Journal of Mental Health and Addiction*.
- Fraser, Sarah et Lucie Nadeau. 2015. « Experience and Representations of Health and Social Services in a Community of Nunavik. » *Contemporary Nurse* 51(2-3) : 286-300.

- Fuzessy, Christopher. 2003. « An Investigation of Teachers' Role Definitions in Nunavik. » *Canadian Journal of Native Education* 27 (2) : 195-207.
- Gagnon, Dominique. 2018. *Exploration des manifestations d'altérisation entre les différents acteurs du système de soins du Nunavik*. Mémoire de maîtrise, Montréal : Université de Montréal.
- Gagnon, Mélanie, Catherine Beaudry et Frédéric Deschenaux 2019. « “Prendre soin” des participants lors d’entretiens réalisés en contexte de recherches sensibles. » *Recherches qualitatives* 38(2) : 71-92.
- Garakani, Tatiana. 2016. « The Education of Inuit Youth in Nunavik: Teachers' and Students' Perspectives. » *Études/Inuit/Studies* 40 (2) : 25-46.
- Gauthier, Bernard. 1985. *Évaluation des impacts socio-économiques des politiques gouvernementales sur les Inuit du Nouveau-Québec*. Mémoire de maîtrise, Québec : Université Laval.
- Gebhard, Amanda, Sheelah McLean et Verna St. Denis. 2022. *White Benevolence : Racism and Colonial Violence in the Helping Professions*. Winnipeg : Fernwood Publishing.
- Gentelet, Karine. 2009. « Les conditions d’une collaboration éthique entre chercheurs autochtones et non autochtones. » *Cahiers de recherche sociologique* 48 : 143-153.
- George, Jane. 2009. « Social Worker’s Drive Aims to Warm Up Ivujivik’s Kids. » *Nunatsiaq News*, 26 août. https://nunatsiaq.com/stories/article/674_social_workers_drive_aims_to_warm_up_ivujiviks_kids/
- Grant, Shelagh D. 1990. « Myths of the North in the Canadian Ethos. » *The Northern Review* 3(4) : 15-41.
- Granzow, Kara. 2021. « Against settler colonial iatrogenesis: Inuit resistance to treatment in Indian Hospitals in Canada. » *Anthropology and Medicine* 28(2): 156-171.
- Green, Meredith, Christopher Sonn et Jabulane Matsebula. 2007. « Reviewing Whiteness: Theory, Research, and Possibilities. » *South African Journal of Psychology* 37(3) : 389-419.
- Griffith, Alison I. 1998. « Insider/Outsider : Epistemological Privilege and Mothering Work. » *Human Studies* 21: 361-376.
- Guinard, Pierre-Antoine et Chloé Daigneault-Clermont. 2012. *Critères de qualité des services sociaux et de santé par les Inuit de la Baie d’Hudson*. Puvirnituk : Centre de santé et de services sociaux Inuulitsivik.
- Haig-Brown, Celia et David Nock. 2006. *With Good Intentions: Euro-Canadian and Aboriginal Relations in Colonial Canada*. Vancouver : University of British Columbia Press.
- Haraway, Donna. 1988. « Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. » *Feminist Studies* 14(3): 575-599.
- Hayfield, Nikki et Caroline Huxley. 2015. « Insider and Outsider Perspectives: Reflections on Researcher Identities in Research with Lesbian and Bisexual Women. » *Qualitative Research in Psychology* 12 (2) : 91-106.
- Heron, Barbara. 2007. *Desire for Development - Whiteness, Gender, and the Helping Imperative*. Waterloo : Wilfrid Laurier University Press.

- Hervé, Caroline. 2019. « Services publics et autonomie chez les Inuit du Nunavik (Arctique québécois) : perspectives ontologiques sur la gouverne des communs sociaux. » *Anthropologie et Sociétés* 43(2) : 131–151.
- Hicks, Jack. 2004. « On the Application of Theories of ‘Internal Colonialism’ to Inuit Societies. » *Annual Conference of the Canadian Political Science Association*, Winnipeg.
- Hodgkins, Andrew. 2009. « Re-appraising Canada’s Northern “Internal Colonies”. » *The Northern Review* 30: 179-205.
- Hordyk, Shawn Renee, Mary Ellen Macdonald et Paul Brassard. 2017. « Inuit Interpreters Engaged in End-of-Life Care in Nunavik, Northern Quebec. » *International Journal of Circumpolar Health* 76(1) : 1-9.
- Horvath, Ronald. 1972. « A Definition of Colonialism. » *Current Anthropology* 13(1): 45-57.
- Inutiq, Sandra. 2019. « Dear Qallunaat (White people). » *CBC News*, 17 février. <https://www.cbc.ca/news/canada/north/dear-qallunaat-white-people-inuit-sandra-inutiq-1.5020210>
- Johnson, Val Marie. 2019. « “I’m Sorry now we were so very severe” : 1930s Colonizing Care Relations Between White Anglican Women Staff and Inuvialuit, Inuinait, and Iñupiat People in an "Eskimo Residential School". » *Feminist Studies* 45(2-3) : 335-371.
- Johnston, Patricia. 2009. *When Cultural Competence is Inadequate: An Opportunity for a New Approach to Child Welfare in Nunavut*. Mémoire de maîtrise, Vancouver : The University of British-Columbia.
- Johnston, Patricia et Frank Tester. 2014. « Breaking the Colonial Role: Changing Social Work Practice in Nunavut. » *The Canadian Journal of Native Studies* 34 (1) : 111-127.
- Johnston, Patricia et Frank Tester. 2015. « The Contradiction of Helping: Inuit Oppression(s) and Social Work in Nunavut. » *Journal of Progressive Human Services* 26 (3) : 246-262.
- Kalingo, Adamie. 2009. « No Charity Wanted from Qallunaaq "Foreigners". » *Nunatsiaq News*, 17 septembre. https://nunatsiaq.com/stories/article/856_no_charity_wanted_from_qallunaaq_foreigners/
- Kativik Ilisarniliriniq (KI). 2016. *Plan stratégique 2016-2023*. Kativik Ilisarniliriniq.
- Kativik Ilisarniliriniq (KI). s.d. a. « Avantages. » Kativik Ilisarniliriniq. <https://carriere.kativik.qc.ca/avantages-de-travailler-pour-kativik/>
- Kativik Ilisarniliriniq (KI). s.d. b. « Langues d’enseignement ». Kativik Ilisarniliriniq. <https://www.kativik.qc.ca/langue-denseignement/#1619707193226-46bcc76f-e9ed1626719505087a950-1b6816275767473011627938463412162795759634416298412213271629917208986>
- Kativik Ilisarniliriniq (KI). s.d. c. « Orientations 2023. » Nunavik-IcE. <https://nunavik-ice.com/fr/formation/>
- Kizuk, Sarah. 2020. « Settler Shame: A Critique of the Role of Shame in Settler–Indigenous Relationships in Canada. » *Hypatia* 35 (1): 161-177.

- Lahn, Julie et Elizabeth Ganter. 2018. « Aboriginal and Torres Strait Islander People in Public Service Roles: Representation, Recognition and Relationships in Australian Government Bureaucracies. » *Journal of Australian Political Economy* (82) : 133-148.
- Laugrand Frédéric et Jarich Oosten. 2009. « Éducation et transmission des savoirs inuit au Canada. » *Études/Inuit/Studies* 33 (1-2) : 7-34.
- Lazure, Ginette. 2002. *La nature de la pratique infirmière en régions éloignées et/ou isolées au Québec*. Rapport de recherche. Québec : Université Laval.
- Lemay, Maryse. 2011. *Au-delà des bonnes intentions : réflexions d'intervenants sociaux non-autochtones sur leur pratique auprès des Autochtones au Canada*. Mémoire de maîtrise, Montréal : Université de Montréal.
- Leonardo, Zeus. 2013. « The Color of Supremacy: Beyond the Discourse of 'White Privilege'. » *Educational Philosophy and Theory* 36(2) : 137-152.
- Leray, Christian et Isabelle Bourgeois 2016. « L'analyse de contenu. » Dans *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données*, 6^e éd., sous la dir. de Benoît Gauthier et Isabelle Bourgeois, 427-453. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Lévesque, Carole, Édith Cloutier, Ioana Radu, Dominique Parent-Manseau, Stéphane Laroche, Natasha Blanchet-Cohen. 2019. « Innovation sociale et transformation institutionnelle en contexte autochtone. La Clinique Minowé au Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or. » *Cahiers ODENA* (1).
- Lévesque, Francis, Mylène Jubinville et Thierry Rodon. 2016. « En compétition pour construire des écoles : L'éducation des Inuits du Nunavik de 1939 à 1976. » *Recherches amérindiennes au Québec* 46(2-3) : 145-154.
- Lévesque, Sébastien et Gérard Duhaime. 2021. *Employment in Nunavik : Profile and Trends*. Nunivaat — le programme statistique du Nunavik.
- Lévesque, Myriam. 2022. « Une histoire des services de santé, des services sociaux et des services de protection de la jeunesse au Nunavik : portrait de la littérature (Note de recherche). » *Études/Inuit/Studies* 46(1) : 155-176.
- Mastronardi, Laura. 1991. *The Inuit Community Workers' Experience of Youth Protection*. Mémoire de maîtrise, Montréal : Université McGill.
- McGregor, Heather E. 2010. *Inuit Education and Schools in the Eastern Arctic*. Vancouver : University of British Columbia Press.
- McLean, Scott. 2017a. « Colonial Encounters in the Classroom: Adult Educators Making Sense of Inuit Resistance to Schooling. » *Studies in the Education of Adults* 49(1) : 26-44.
- McLean, Scott. 2017b. « From Territory to Human Resources: A History of Colonial Adult Education in the Central Arctic. » *Historical Studies in Education* 29 (2) : 26-47.
- Memmi, Albert. 1957. *Portrait du colonisé, précédé par le portrait du colonisateur*. Paris : Éditions Buchet Chastel.
- Mills, Suzanne. 2019. « The Geography of Skill: Mobility and Exclusionary Unionism in Canada's North. » *EPA : Economy and Space* 51(3): 724-742.

- Moore, Shannon, Wende Tulk et Richard Mitchell. 2005. « Qallunaat Crossing: The Southern-Northern Divide and Promising Practices for Canada's Inuit Young People. » *First Peoples Child & Family Review* 2 (1) : 117-129.
- Morantz, Tony. 2010. *Relations on Southeastern Hudson Bay. An Illustrated History of Inuit, Cree and Eurocanadian Interaction, 1740-1970*. Montréal : Institut culturel Avataq.
- Morantz, Tony. 2016. *Relations on Ungava Bay. An Illustrated History of Inuit, Naskapi and Eurocanadian Interaction, 1800-1970*. Montréal : Institut culturel Avataq.
- Moreton-Robinson, Aileen. 2000. *Talkin' Up to the White Woman: Indigenous Women and Feminism*. St. Lucia : University of Queensland Press.
- Moreton-Robinson, Aileen. 2004. *Whitening Race - Essays in Social and Cultural Criticism*. Canberra : Aboriginal Studies Press.
- Moreton-Robinson, Aileen. 2016. *The White Possessive : Property, Power, and Indigenous Sovereignty*. Minneapolis : University of Minnesota Press.
- Morgan, David L. 2008. « Snowball Sampling. » Dans *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, sous la dir. de Lisa M. Given, 816-817. Los Angeles et London : Sage Publications.
- Morin, Emmanuel. 2004. *Pratique sociale des intervenants inuits et allochtones en CLSC et en CPEJ auprès des enfants victimes d'agression sexuelle dans trois communautés du Nunavik : représentations et points de vue*. Mémoire de maîtrise, Montréal : Université de Montréal.
- Moser, Sarah. 2008. « Personality: A New Positionality? » *Area* 40 (3) : 383-392.
- Mueller, Caroline. 2006. *Breaking the Ice: Qallunaat Teachers' Journeys to Nunavik*. Thèse de doctorat, Montréal : Université McGill.
- Narayan, Uma. 1995. « Colonialism and Its Others: Considerations on Rights and Care Discourses. » *Hypatia* 10(2) : 133-140.
- Negura, Lilian. 2006. « L'analyse de contenu dans l'étude des représentations sociales. » *SociologieS*.
- Nixon, P. G. 1990. « The Welfare State North: Early Developments in Inuit Income Security. » *Journal of Canadian Studies* 25(2) : 144-154.
- Nungak, Zebedee. 2019. *Contre le colonialisme dope aux stéroïdes : Le combat des Inuit du Québec pour leurs terres ancestrales*. Montréal : Éditions du Boréal.
- Osterman, Paul, Nichola Lowe, Bridget Anderson, Joe William Trotter Jr., Natasha Iskander et Rina Agarwala. 2022. « A Forum on the Politics of Skills. » *Industrial and Labor Relations Review* 75(5) : 1348-1368.
- Paillé, Pierre et Alex Mucchielli. 2021. *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, 5^e éd. Malakoff : Armand Colin.
- Paine, Robert. 1977. *The White Arctic. Anthropological Essays on Tutelage and Ethnicity*. St. Johns : Institute of Social and Economic Research, Memorial University of Newfoundland.
- Pellerin, Gloria, Gisèle Maheux, Lily Bacon, Véronique Paul, Sarah Angiyou et Passa Mangiuk. 2016. « Le partenariat université-communautés au service du développement d'un

curriculum scolaire en inuktitut : Pistes de travail et de réflexion.» *Études/Inuit/Studies* 40(2) : 133-152.

Pelletier, Jeff. 2023. « Nunavik teachers, support staff union wants benefits written into new agreements. » *Nunatsiaq News*, 11 janvier. <https://nunatsiaq.com/stories/article/nunavik-teachers-support-staff-union-wants-benefits-written-into-new-agreements/>

Plourde-Leveillé, Léa et Sarah Fraser. 2021. « Vers une décolonisation des ressources de soins et services sociaux : les travailleurs communautaires locaux au Nunavik. » *Canadian Journal of Public Health* 112(4) : 676-684.

Provost, Anne-Marie. 2023. « Des Inuits du réseau de la santé demandent à Québec de meilleures conditions de travail. » *Le Devoir*, 14 août. <https://www.ledevoir.com/societe/796190/grand-nord-du-quebec-des-inuits-du-reseau-de-la-sante-demandent-a-quebec-de-meilleures-conditions-de-travail>

Qikiqtani Inuit Association. 2013. *Qikiqtani Truth Commission : Thematic Reports and Special Studies 1950–1975*. Iqaluit : Inhabit Media Inc.

Quijano, Anibal. 2000. « Coloniality of Power, Eurocentrism and Latin America. » *Nepantla : Views from South* 1 (3) : 533-580.

Quintal-Marineau, Magalie. 2017. « The New Work Regime in Nunavut: A Gender Perspective. » *The Canadian Geographer / Le Géographe canadien* 61(3) : 334-345.

Quintal-Marineau, Magalie et Lydia Risi. 2024. « Régime municipal nordique et gouvernement régional du Nunavik. » Dans *Dictionnaire politique de la scène municipale Québécoise*, sous la dir. de Sandra Breux et Anne Mévellec, 347-351. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Rasmussen, Derek. 2002. « Qallunology: A Pedagogy for the Oppressor. » *Philosophy of Education* : 85-94.

Regan, Paulette. 2010. *Unsettling the Settler Within - Indian Residential Schools, Truth Telling, and Reconciliation in Canada*. Vancouver : UBC Press.

Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN). s.d. a. « Les établissements. » Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik. <https://nrbhss.ca/fr/les-%C3%A9tablissements>

Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN). s.d. b. « Carrières. » Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik. <https://nrbhss.ca/fr/carri%C3%A8res#:~:text=Les%20emplois%20dans%20le%20domaine,de%20l'exp%C3%A9rience%20pertinente%20acquise>

Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN). s.d. c. « Formations. » Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik. <https://nrbhss.ca/fr/formations>

Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN). s.d. d. « Communautés » Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik. <https://nrbhss.ca/fr/la-rrsssn/%C3%A0-propos/communaut%C3%A9s>

- Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN). 2021. *Évaluation du système de santé et services sociaux du Nunavik : Perspective des usagers*. Kuujjuaq : Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik.
- Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN). 2022. *Rapport annuel 2021-2022*. Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik.
- Réhaume-Provost, Catherine. 2018. *L'intégration de travailleurs non-autochtones en milieu cri : une recherche-action visant la production d'un guide d'accompagnement pour faciliter la communication interculturelle*. Mémoire de maîtrise, Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Ruíz, Elena. 2021. « Postcolonial and Decolonial Feminisms. » Dans *The Oxford Handbook of Feminist Philosophy*, sous la dir. de Kim Q. Hall et Ásta, 541-551. Oxford : Oxford University Press.
- Saïd, Edward. 1980. *L'Orientalisme : L'Orient créé par l'Occident*. Paris : Éditions du Seuil.
- Sauvageau, Kathy. 2017. *Étude exploratoire des agirs communicationnels adaptés par les enseignants qallunaats au Nunavik au secondaire*. Mémoire de maîtrise, Gatineau : Université du Québec en Outaouais.
- Savoie-Zajc, Lorraine. 2016. « L'entrevue semi-dirigée. » Dans *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données*, 6^e éd., sous la dir. de Benoît Gauthier et Isabelle Bourgeois, 337-362. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Silverman, Craig. 2005. « Misfits, Mercenaries and Missionaries. » *The New Canadian Magazine* : 11-13.
- Simard, Jean-Jacques. 1983. « Par-delà le Blanc et le mal. » *Sociologie et sociétés* 15(2) : 55-72.
- Smith, Andrea. 2012. « Indigeneity, Settler Colonialism, White Supremacy. » Dans *Racial Formation in the Twenty-First Century*, sous la dir. de Daniel Martinez HoSang, Oneka LaBennett et Laura Pulido, 66-90. Berkeley : University of California Press.
- Smith, Linda Tuhiwai. 1999. *Decolonizing methodologies : Research and Indigenous Peoples*. London et New York : Zed Books Ltd.
- Stevenson, Lisa. 2012. « The Psychic Life of Biopolitics: Survival, Cooperation, and Inuit Community. » *American Ethnologist* 39 (3) : 592-613.
- Stevenson, Lisa. 2014. *Life Beside Itself: Imagining Care in the Canadian Arctic*. Berkeley : University of California Press.
- Talbot, Étienne et Bernard Roy. 2015. *Le Nord à bras-le-cœur. Récits d'infirmières et d'infirmiers*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Tester, Frank et Peter Kulchyski. 1994. *Tammarniit (Mistakes) : Inuit Relocation in the Eastern Arctic, 1939-63*. Vancouver : UBC Press.
- Tremblay, Normand. 2016. *Qingaujaaluk, médecine et aventures dans le Grand Nord québécois*. Montréal : Les Éditions GID.
- Tuck, Eve et K. Wayne Yang. 2012. « Decolonization is not a Metaphor. » *Decolonization: Indigeneity, Education & Society* 1(1): 1-40.

- Veracini, Lorenzo. 2010. *Settler Colonialism : A Theoretical Overview*. New York : Palgrave MacMillan.
- Veracini, Lorenzo. 2021. « Settler Colonialism. » Dans *The Palgrave Encyclopedia of Imperialism and Anti-Imperialism*, sous la dir. de Immanuel Ness et Zak Cope, 2412–2417. Cham : Palgrave Macmillan.
- Vieira, Sandrine. 2019. « Au Nunavik, pas de profs, pas d'école. » *Le Devoir*, 13 août. <https://www.ledevoir.com/societe/education/560552/au-nunavik-pas-de-profs-pas-d-ecole>
- Vick-Westgate, Ann. 2002. *Nunavik : Inuit-Controlled Education in Arctic Quebec*. Calgary : University of Calgary Press.
- Wolfe, Patrick. 1999. *Settler Colonialism and the Transformation of Anthropology: The Politics and Poetics of an Ethnographic Event*. London : Cassell.