

L'EXPÉRIENCE DES TRAVAILLEUR·EUSES TEMPORAIRES QALLUNAAT EN ÉDUCATION, EN SANTÉ ET DANS LES SERVICES SOCIAUX AU NUNAVIK

Béatrice Monfette

Magalie Quintal-Marineau



Institut national
de la recherche
scientifique

L'expérience des travailleur·euses temporaires Qallunaat en éducation, en santé et dans les services sociaux au Nunavik

AUTRICES

Béatrice Monfette, M.A.

Institut national de la recherche scientifique

Magalie Quintal-Marineau, PhD, Professeure

Institut national de la recherche scientifique

MISE EN PAGE

Lydia Risi, candidate au doctorat

Institut national de la recherche scientifique

Rapport de recherche

Institut national de la recherche scientifique

Centre Urbanisation Culture Société

Septembre 2025

Responsabilité scientifique: Magalie Quintal-Marineau
Magalie.quintalm@inrs.ca
Institut national de la recherche scientifique
Centre Urbanisation Culture Société

Diffusion:
Institut national de la recherche scientifique
Centre Urbanisation Culture Société
385, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H2X 1E3

Téléphone: (514) 499-4000
Télécopieur: (514) 499-4065

www.inrs.ca

Projet de recherche financé par le Conseil de
recherche en sciences humaine du Canada (CRSH)
et le Fonds de recherche du Québec (FRQ)

ISBN 978-2-89575-477-0

Version en anglais aussi disponible:

The Experience of Transient Qallunaat Workers in Education, Health and Social
Services in Nunavik
ISBN 978-2-89575-478-7

Dépôt légal: - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

© Tous droits réservés

Résumé

Le marché du travail au Nunavik est largement structuré autour de travailleur·euses temporaires venu·es du Sud du Québec, une dynamique résultant de l'héritage du colonialisme dans l'Arctique canadien. 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. Ce rapport présente les résultats d'une recherche de maîtrise visant à mieux comprendre l'expérience des travailleur·euses qallunaat des secteurs du *care* (éducation, santé et services sociaux) au Nunavik.

Les résultats reposent sur des entretiens menés auprès de 21 ancien·nes travailleur·euses qallunaat. Ils révèlent que leur expérience est caractérisée par 1) une opportunité personnelle et professionnelle temporaire, 2) des divergences entre les aspirations initiales et les réalités rencontrées, 3) une tension entre défis et bénéfices, 4) des dynamiques coloniales qui les placent en position d'autorité face aux Inuit, et 5) un sentiment d'être indispensable au bon fonctionnement du marché du travail au Nunavik. Le rapport se conclut par 14 pistes de recommandations pour aborder les enjeux soulevés par ces résultats.

Ce projet apporte une nouvelle compréhension de l'attachement temporaire des travailleur·euses qallunaat et de leurs relations avec les Inuit dans les institutions du *care* au Nunavik, en mettant en lumière comment les dynamiques coloniales les avantagent tout en excluant les Inuit des emplois sur leur propre territoire. Le rapport soulève des pistes d'actions à envisager afin de soutenir le renouvellement des relations entre Inuit et Qallunaat au sein des institutions du *care*.

Mots clés :

travail, temporaire, Qallunaat, Inuit, Nunavik, *care*, colonialisme, relation, expérience.

Table des matières

3

Liste des tableaux et liste des figures

4

Introduction

5

Les travailleur·euses qallunaat au Nunavik: quels sont les enjeux?

6

Le renouvellement des relations coloniales:
un enjeu institutionnel au Nunavik?

7

Un projet sur les travailleur·euses qallunaat: quels sont les objectifs?

9

Les résultats: quelles observations émergent des entretiens?

24

Recommandations

29

Bibliographie

Liste des tableaux

8

Tableau 1. Portrait des participant·es

14

Tableau 2. Défis et bénéfices de l'expérience

Liste des figures

4

Figure 1. Carte du Nunavik

15

Figure 2. Trois facteurs principaux ont provoqué le retour des participant·es au Sud

19

Figure 3. Réactions des Qallunaat et facteurs d'influence

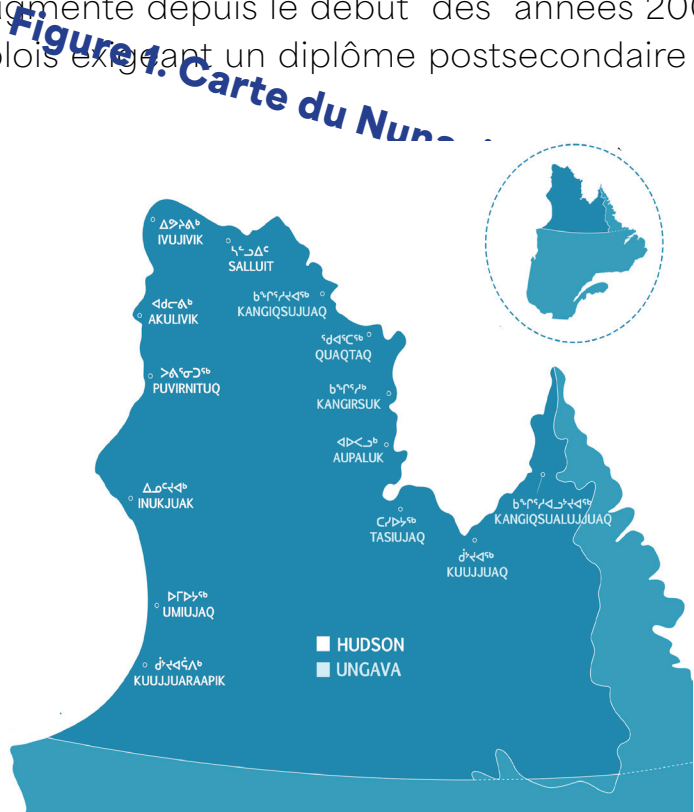
L'expérience des travailleur·euses temporaires qallunaat en éducation, en santé et dans les services sociaux au Nunavik

Le marché du travail au Nunavik est marqué par une proportion importante de travailleur·euses qallunaat¹. Malgré les défis liés à leur présence souvent temporaire, la compréhension de leurs expériences professionnelles et de leurs impacts reste limitée. Ce rapport présente les résultats d'un projet de recherche ayant pour objectif de mieux comprendre l'expérience des travailleur·euses qallunaat dans les secteurs du *care* (éducation, santé et services sociaux) au Nunavik.

Le marché du travail au Nunavik : quel est le profil des travailleur·euses ?

Le Nunavik, l'un des quatre territoires Inuit au Canada, se situe au nord du 55e parallèle du Québec. Alors que les Inuit constituent près de 90 % de la population du Nunavik, ils et elles n'occupent qu'environ 50 % des emplois réguliers à temps plein et sont principalement confinés dans les postes peu ou non qualifiés. En revanche, la majorité des emplois à temps plein, spécialisés et bien rémunérés, notamment dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, sont occupés par des Qallunaat. Cette proportion de travailleur·euses qallunaat a par ailleurs augmenté depuis le début des années 2000, en raison notamment de la hausse d'emplois exigeant un diplôme postsecondaire ou un certificat de compétences (ARK, 2011 ; Duhaime et al., 2021 ; Lévesque et Duhaime, 2021).

Toutefois, la présence des travailleur·euses qallunaat au Nunavik reste difficilement mesurable en raison de plusieurs défis : la forte mobilité de ces travailleur·euses, la délocalisation de plusieurs emplois en télétravail au Sud avec quelques visites ponctuelles au Nord, et l'absence de collecte systématique et coordonnée de données par les institutions du Nunavik. En conséquence, cette proportion est souvent sous-estimée.



Source: Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, 2024

¹ Les travailleur·euses qallunaat réfèrent aux travailleur·euses non-Inuit provenant du sud du Québec/Canada.

Les travailleur·euses qallunaat au Nunavik: quels sont les enjeux ?

Malgré les défis pour la quantifier, cette présence de travailleur·euses qallunaat n'échappe pas aux Nunavimmiut qui côtoient quotidiennement une population largement temporaire. Cette présence pose plusieurs défis pour l'organisation du marché du travail et les relations interculturelles entre Inuit et Qallunaat.

Par ailleurs, les organisations du Nunavik identifient de nombreux défis comme des taux élevés de roulement du personnel, une sous-représentation des Inuit dans les emplois, des services souvent peu adaptés sur le plan culturel et linguistique ainsi que des manifestations de discrimination et de racisme envers les Inuit (KI, 2016 ; RRSSSN, 2021).

Le renouvellement de relations coloniales: un enjeu institutionnel au Nunavik ?

Le colonialisme est une structure de domination qui repose sur la dépossession et l'effacement des peuples autochtones et de leurs territoires (Wolfe, 1999). Il ne se limite pas à des événements ponctuels tels que les pensionnats, les déportations vers l'Extrême-Arctique, la rafle des années 1960 et des années 2000 ou la tuerie des chiens de traîneau. En tant que système de pouvoir, le colonialisme se perpétue par des mécanismes qui maintiennent et renouvellent la structure qui occasionne ces événements, tout en préservant les rapports inégalitaires entre l'État et les peuples autochtones. Les manifestations coloniales contemporaines peuvent ainsi prendre de nouvelles formes à mesure qu'elles se perpétuent (Alfred et Corntassel, 2005; Moreton-Robinson, 2016).

Les institutions du *care* au Nunavik, initialement élaborées par les Qallunaat, ont joué un rôle significatif dans la colonisation de l'Inuit Nunangat. En effet, elles ont participé aux stratégies coloniales visant à sédentariser, assimiler et intégrer les Inuit dans la société canadienne et l'économie néolibérale (Paine, 1977; CVR, 2015; Gebhard et al., 2022). Critiquées pour divers événements et pratiques coloniales passées, ces institutions adoptent encore bien souvent des modèles issus du Sud et demeurent largement structurées autour de la présence de travailleur·euses qallunaat. La proportion significative de ces travailleur·euses et les défis qui en découlent révèlent des dynamiques coloniales au Nunavik qui persistent par des moyens plus discrets.

Un projet sur les travailleur·euses qallunaat: quels sont les objectifs ?

Plusieurs organisations autochtones et commissions d'enquête appellent à l'augmentation du nombre de travailleur·euses autochtones dans les services, notamment pour garantir des services culturellement sécuritaires (ex. CVR, 2015 ; Commission Viens, 2019). 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.

Ainsi, cette recherche explore 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.

Pour explorer leurs expériences, des entretiens semi-dirigés ont été menés auprès de 21 ancien·nes travailleur·euses qallunaat des secteurs de la santé, des services sociaux et de l'éducation au Nunavik. Les participant·es ont été recruté·es par le biais d'un appel à la participation diffusé sur les réseaux sociaux. Trois critères ont guidé leur sélection: 1) leur domaine d'emploi, 2) la durée de leur séjour professionnel au Nunavik, qui devait être au minimum 6 mois, ainsi que 3) la fin de leur lien d'emploi au Nunavik (voir Tableau 1).

Tableau 1. Portrait des participant·es

Caractéristiques		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 ²	Éducation	6
	Santé	8
	Services sociaux	8
Communautés de travail des participant·es (en fonction de la taille	Puvirnituq, Kuujjuaq [> 2000 hab.]	12
	Kuujjuarapik, Inukjuak, Salluit [1000-2000 hab.]	10
	Akulivik Ivujivik, Kangiqsujuaq, Quaqtaq [< 1000 hab.]	4

2 Une participante a occupé un emploi en éducation et en santé, ce qui explique pourquoi le total dépasse le nombre de participant·es.

Les résultats : quelles observations émergent des entretiens ?

L'analyse des entretiens a mis en lumière cinq résultats principaux. L'expérience des travailleur·euses qallunaat est caractérisée par 1) une opportunité personnelle et professionnelle temporaire, 2) des divergences entre les aspirations initiales et les réalités rencontrées, 3) une tension entre défis et bénéfices, 4) des dynamiques coloniales qui les placent en position d'autorité face aux Inuit, et 5) un sentiment d'être indispensable au bon fonctionnement du marché du travail au Nunavik.

1. Une expérience et une opportunité temporaire

L'expérience des travailleur·euses qallunaat est caractérisée par une opportunité personnelle et professionnelle temporaire au Nunavik. Leurs motivations personnelles s'alignent à une planification temporaire de leur séjour, soutenues également par des réalités structurelles qui favorisent cette temporalité.

Les motivations personnelles des travailleur·euses qallunaat à se rendre au Nunavik résultent d'une combinaison de raisons et de circonstances. Leurs

motivations principales peuvent toutefois être regroupées en trois profils, similaires à ceux étudiés dans des contextes de travail international (Silverman, 2005) : la quête d'aventure, le désir de rencontrer ou de sauver les Inuit, et la recherche d'avantages personnels. Ces profils sont influencés par des représentations mythiques et exotiques du Nord et de sa population, ainsi que par un désir de vivre des expériences inédites. L'emploi était donc généralement perçu comme une opportunité de vivre une expérience unique, mais temporaire, avant de revenir s'établir au Sud.

« Quand je suis allée, 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 pour vrai au Nunavik »
(Joëlle³, santé).

« Ça piquait ma curiosité et je trouvais que c'était une belle opportunité parce que c'est 7000 \$ le billet d'avion [...]. Je trouvais ça bien d'y aller par le travail. C'était vraiment une curiosité »
(David, éducation).

3 Tous les noms utilisés dans ce rapport sont fictifs.

Avant même d'arriver au Nunavik, les travailleur·euses qallunaat prévoient leur séjour de manière temporaire et ont conscience que cette expérience sera limitée dans le temps. Ce séjour est souvent envisagé comme une étape s'alignant à une période favorable (un bon *timing*) dans leurs parcours professionnel et personnel. Ils et elles n'ont pas l'intention de s'établir au Nunavik et au contraire, ils et elles bâtissent plutôt des projets au Sud pendant cette période.

« L'idée initiale, c'était de faire un an. C'était avec la perspective de revenir, c'était vraiment pour vivre l'expérience du Nord »

(Léonie, services sociaux).

« 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 pour revenir »

(Célia, santé).

La durée des séjours des travailleur·euses qallunaat est également influencée par le fonctionnement du marché du travail qui encourage des expériences temporaires. En effet, les processus de recrutement des travailleur·euses, mis en place par les institutions du *care* du Nunavik, ciblent ceux et celles qui souhaitent vivre une expérience temporaire, en mettant l'accent sur des offres d'emploi axées sur la découverte

d'un lieu extraordinaire et accompagné de contrats flexibles de courte durée. Ainsi, la durée initialement prévue par les participant·es concorde grandement avec des facteurs administratifs comme la durée de leur contrat ou de leur congé nordique. L'organisation du travail, dont celle des vacances, favorise également un attachement temporaire au Nunavik. Ce fonctionnement repose sur une séparation nette entre leur vie professionnelle, qui se déroule au Nord, et leur vie personnelle, qui demeure au Sud.

« Ce qui était disponible, c'étaient les remplacements de vacances à ce moment- là, donc je me suis proposée juste pour aller remplacer les vacances. [...] La deuxième fois, ils m'ont proposé de rester, donc j'ai demandé un congé nordique. C'est une année à la fois. J'ai prolongé jusqu'au maximum de 4 ans »

(Brigitte, santé).

Cette organisation du travail nordique autour d'expériences temporaires influence l'attachement que les travailleur·euses qallunaat développent envers le Nunavik et les Inuit. Elle façonne également leur rapport au territoire, considéré uniquement comme un lieu de travail plutôt qu'un milieu de vie, ce qui impacte la planification temporaire de leur engagement au Nunavik.

2. Des écarts entre les attentes et les réalités

L'expérience des travailleur·euses qallunaat est caractérisée par des divergences entre les aspirations initiales et les réalités rencontrées. Ces décalages proviennent d'attentes idéalisées ainsi que d'une faible préparation aux réalités du travail dans un contexte interculturel et colonial.

En arrivant au Nunavik, les travailleur·euses qallunaat ont des attentes idéalisées envers leur expérience et des représentations stéréotypées des Inuit. Leurs trois principales attentes sont de : a) vivre des expériences culturelles enrichissantes impliquant une disponibilité constante des Inuit, b) établir des connexions pour apprendre d'eux et elles, et finalement, c) avoir un impact positif sur leur vie. Ces attentes se basent souvent sur leurs motivations personnelles à se rendre au Nunavik.

a) Espérant **vivre des expériences culturelles profondes**, les travailleur·euses qallunaat s'attendent à participer à davantage d'activités « traditionnelles » Inuit, mais surtout à ce que les Inuit soient constamment disponibles pour les guider dans leur culture. Cette attente est fondée sur

une représentation stéréotypée de la culture Inuit, ce qui entraîne des déceptions chez les participant·es lorsqu'ils et elles ne vivent pas des expériences correspondant à leur vision initiale.

« J'espérais, je pensais que l'expérience culturelle allait être plus profonde. Je regardais ça bêtement en me disant si je vais en voyage quelque part pendant 4 ans, je deviendrai vraiment intégrée »

(Joëlle, santé).

b) Espérant **développer des liens forts avec des Inuit**, les travailleur·euses qallunaat éprouvent de la déception en constatant la division entre les deux groupes. Par ailleurs, ils et elles sous-estiment cette division, pensant que la volonté est l'unique facteur pouvant la braver. Ce désir de connexion, alimenté par un certain exotisme envers le Nord et les Inuit, se traduit aussi dans des aspirations à la réconciliation. Cette attente ne se matérialise pas pour la plupart des travailleur·euses qui ne sont que de passage au Nunavik et qui tissent principalement des liens avec d'autres Qallunaat.

« Les gens avec qui je me tenais, c'étaient pas mal tous des Qallunaat. C'est vraiment là que je l'ai vécu ma déception. Après plusieurs mois,

je pensais quand même me faire
quelques amis Inuit »

(Romy, éducation et santé)

c) Espérant **aider et contribuer positivement à la vie des Inuit**, les travailleur·euses qallunaat tentent de se distancer de l'image du « sauveur·euse », même si celle-ci imprègne leurs récits. Cette posture est alimentée par la conception que les Inuit ont « besoin d'aide », une vision renforcée par des représentations du Nord axées sur les problèmes sociaux. Pour certain·es travailleur·euses, la volonté d'aider a été marquée par des échecs, entraînant un sentiment d'impuissance ou une remise en question de cette attitude. En revanche, d'autres ont renforcé cette posture de sauveur·euse au cours d'expériences difficiles.

« Je me suis intéressée au Nunavik par l'aspect courage que je lisais des gens et par la détresse que j'y voyais. Au début, j'avais un peu cette prétention-là de vouloir aller sauver les gens. Je voulais aller à la rencontre de ces gens-là qui sont isolés, mais qui ont survécu et dont les récits racontent toute la détresse pis la douleur. Je me sentais appelée par ce besoin-là qu'il y avait »

(Charlie, services sociaux).

Les travailleur·euses soulignent la faible préparation qu'ils et elles ont en arrivant au Nunavik. Cette préparation

se fait de manière informelle et rarement systématique. Elle repose sur l'initiative personnelle d'approfondir ses compétences et ses connaissances par le biais d'expériences et de recherches personnelles.

« C'était dur parce que c'était une autre culture, une autre langue. On n'a pas eu de cours de culture Inuit, pas de sécurisation culturelle. On ne nous en a jamais parlé. Il n'y a personne qui vient nous dire comment ça se passe, c'est quoi les traumatismes auxquels on peut faire face. Ça doit venir de toi, c'est ton bagage personnel, ta curiosité intellectuelle en fait. Mais sinon, nos gestionnaires, ils ne nous en parlent pas »

(Célia, santé).

La plupart des travailleur·euses qallunaat arrivent au Nunavik avec une compréhension limitée du contexte colonial. Les principales connaissances qu'avaient les participant·es sur le colonialisme ou les Inuit participaient à associer ces dernier·ères aux problèmes sociaux largement médiatisés tout en accordant peu de place à leurs pratiques culturelles contemporaines. L'absence ou l'irrégularité des formations ainsi que l'ignorance des injustices historiques et actuelles envers les peuples autochtones contribuent à renforcer cette méconnaissance.

Les travailleur·euses rencontré·es soulignent leur manque de connaissances et de compétences culturellement adaptées pour effectuer leur travail. L'échec à obtenir des résultats escomptés lors d'interventions ou de communications les conduit à réfléchir à la pertinence et à l'adaptation de leurs pratiques professionnelles acquises dans le Sud. Toutefois, leur positionnement en tant qu'expert·es, avec des pratiques considérées comme universelles en raison de leur rôle et de leurs qualifications, tend à limiter la remise en question de la pertinence culturelle de leurs méthodes et de leurs pratiques (Johnston et Tester, 2015).

« Je sens qu'au début, je n'avais pas ce qu'il fallait pour bien faire mon travail. [...] 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 ma pratique et je pense que ça a aidé »

(Brigitte, santé).

Autant sur le plan personnel que professionnel, les attentes des travailleur·euses qallunaat se heurtent à des déceptions. Les décalages

entre ce qui était anticipé et la réalité révèlent des mythes et des préjugés coloniaux sur la culture Inuit et le marché du travail au Nunavik.

3. Une tension entre défis et bénéfices

L'expérience des travailleur·euses qallunaat est caractérisée par une tension entre défis et bénéfices. Alors que les défis sont principalement d'ordre professionnel, les bénéfices sont souvent associés aux loisirs. Même si ces défis poussent la plupart des travailleur·euses à revenir au Sud, ils et elles tirent rétrospectivement un bilan positif de leur expérience en raison des bénéfices.

Le tableau 2 présente cinq facteurs déterminants dans l'expérience des travailleur·euses.

Même si ces cinq facteurs comportent à la fois des défis et des bénéfices pour les travailleur·euses qallunaat, les difficultés se manifestent principalement dans le cadre professionnel, tandis que les bénéfices sont surtout associés aux activités de loisir. Les défis professionnels sont intensifiés par les enjeux des relations interculturelles et du déracinement géographique, car les travailleur·euses se retrouvent dans un environnement sans repères familiers

Tableau 2. Défis et bénéfices de l'expérience

	Défis	Bénéfices
Organisation et logistique du domaine d'emploi	Taux de roulement élevés, pénurie de main d'oeuvre, manque de soutien de l'employeur, priorités et valeurs divergentes des gestionnaires, désorganisation des services créant de la frustration et de l'impuissance.	Variété stimulante de tâches, flexibilité, liberté et autonomie.
Conditions de travail	Charge de travail élevé, fatigue d'empathie, épuisement professionnel.	Primes et salaire, vacances.
Relations entre Inuit et Qallunaat	Taux de roulement élevés créant de la méfiance et de la frustration, sursollicitation des collègues Inuit, défis de communication et de langue, racisme, inconfort et malaise liés à la position sociale de pouvoir, difficulté à maintenir les liens de retour au Sud, distance et division.	Amitiés, partage de connaissances et de compétences, accès aux activités sur le territoire, modification des préjugés.
Relations entre travailleur·euses qallunaat	Activités sociales trop fréquentes, clique et commérage, côtoisement des mêmes personnes.	Solidarité et entraide entre collègues liens forts (sentiment de communauté), activités sociales fréquentes.
Déracinement géographique	Isolement de son réseau du Sud, accès inconstant aux services de base, moins de ressources qu'en milieu urbain.	Calme et tranquillité. accès au territoire et à la nature, vie familiale.

et où ils et elles sont principalement défini·es par leur rôle professionnel. L'emploi entraîne des sentiments d'épuisement et d'impuissance, alors que le territoire et les activités qui y sont pratiquées leur procurent un apaisement aux défis rencontrés. Lorsque les défis professionnels deviennent trop importants, cet apaisement diminue, poussant les travailleur·euses à envisager un retour au Sud.

« J'adore le Nunavik, j'adore la région, j'adore le monde. Mais, je déteste le milieu de travail qui est selon moi ultra toxique, mais toute le reste j'adore »

(Raphaëlle, services sociaux).

« Mes plus beaux moments, ce sont toutes les activités que je faisais sur le *Land*. [...] On dit souvent que le *Land* c'est *healing*. C'est unique. Donc, ce sont vraiment les activités

sur le *Land*, juste aller pêcher ou aller se promener »

(Thomas, services sociaux).

Ainsi, la décision des travailleur·euses de revenir au Sud est influencée par la nature temporaire de leur expérience et par les difficultés rencontrées tout au long de leur expérience. Malgré le fait que le Nunavik leur offre des opportunités professionnelles, telles que l'acquisition de compétences et de connaissances ainsi qu'un environnement de travail flexible avec des conditions attractives, ce sont surtout les difficultés rencontrées dans l'emploi qui les conduisent à revenir au Sud. Même si leur expérience était initialement prévue de manière temporaire, leur départ est accéléré par la rencontre de défis professionnels, tel que l'épuisement qui constitue une expérience commune ayant participé au retour au Sud des trois quarts des participant·es. Les trois facteurs principaux ayant provoqué le retour des

participant·es au Sud sont présentés dans la Figure 2.

« Moi, je me suis arrêtée, 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, éducation).

Le bilan rétrospectif des travailleur·euses met en lumière cette tension entre défis et bénéfices. La forte majorité d'entre eux et elles ont un rapport mitigé à leur expérience, la considérant comme l'une des plus belles, mais aussi l'une des plus difficiles. Malgré ce bilan mitigé, ils et elles en retirent une expérience globalement positive, ayant contribué à leur croissance personnelle et professionnelle. À bien des égards, leurs récits rappellent le travail d'aide internationale qui offre aux personnes blanches l'opportunité de construire leur propre subjectivité à travers leurs actions humanitaires et bienveillantes

Figure 2. Trois facteurs principaux provoquent le retour des participant·es au Sud

**Considération
administratives telles
que la fin de contrats
ou de congé nordique**
(4 participant·es)

**Projets familiaux au
Sud**
(6 participant·es)

**Défis rencontrés
dans leur emploi,
notamment de
l'épuisement**
(11 participant·es)

(Heron, 2007). En effet, il s'agit pour les travailleur·euses qallunaat d'une forme de réalisation professionnelle qui les transforme individuellement, les aidant à devenir de « meilleures personnes ».

« 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 parfois le pire de moi-même. C'est tellement une montagne russe d'émotions. Le samedi, tu vis ta plus belle journée, et le lundi tu arrives au bureau et là, ça fait *pouet*... [...] C'est vraiment les deux extrêmes tout le temps »

(Myriam, services sociaux).

« C'est une expérience enrichissante. Comme je disais, il y a plus de points positifs au final que négatifs, alors que c'est quand même vraiment un travail difficile. Mais, tu en retiens plus de bonnes choses »

(Mathilde, santé).

Le quotidien des travailleur·euses qallunaat est marqué par une tension entre défis et bénéfices, jusqu'à ce que les défis prennent une place trop importante et conduisent le retour au Sud. Ce retour peut être interprété comme une stratégie visant à échapper aux difficultés rencontrées. Cependant, rétrospectivement, les travailleur·euses mettent davantage en lumière les

bénéfices qu'ils et elles retirent de cette expérience.

4. Des dynamiques coloniales encore présentes

L'expérience des travailleur·euses qallunaat est caractérisée par des dynamiques coloniales qui les placent en position d'autorité face aux Inuit. La mise en lumière de ces dynamiques provoque toutefois des réactions diverses chez les participant·es.

Trois éléments conditionnent ces dynamiques coloniales dans l'expérience quotidienne des travailleur·euses qallunaat.

a) Les travailleur·euses qallunaat se trouvent constamment dans des rapports hiérarchiques avec les Inuit, en raison de leurs postes.

Le marché du travail au Nunavik est marqué par une forte segmentation où les Qallunaat occupent systématiquement des postes plus spécialisés alors que les Inuit sont relégué·es à des postes de soutien ou considérés comme auxiliaires. Cette segmentation engendre des hiérarchies et des privilèges qui structurent les interactions entre Inuit et Qallunaat. L'expertise et les qualifications des travailleur·euses qallunaat leur donnent accès à des rôles clés et aux

responsabilités principales tandis que les Inuit sont généralement perçu·es comme des exécutant·es ou des auxiliaires au travail de leurs collègues, un phénomène déjà documenté (Plourde-Léveillé et Fraser, 2021 ; Fraser et al., 2021).

Cette division et cette hiérarchie s'expliquent par une organisation du travail basée d'abord et avant tout sur des qualifications formelles (ex. diplômes) et autour de la notion subjective de la compétence. Alors que la compétence et le mérite sont socialement et culturellement construits, ils agissent souvent comme des outils de domination et d'exclusion (Fraser et al., 2021). Ces constats font échos aux travaux qui montrent le confinement des travailleur·euses autochtones aux périphéries du marché du travail et leur assignation aux tâches « culturelles » telles que la traduction, le lien social avec leurs pairs et la facilitation culturelle pour leurs supérieurs non-autochtones (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.

« 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 t'es vu différemment parce qu'on a des sous, parce qu'on a l'éducation, puis on est là dans un contexte professionnel. [...] Donc, on est dans une position hiérarchique, mais ça reste que c'est inconfortable à certains moments »

(Jérémie, services sociaux).

b) Les travailleur·euses qallunaat ont accès à des privilèges, en raison de leur origine géographique et de leur emploi.

En travaillant au Nunavik, les travailleur·euses qallunaat ont accès à des avantages multiples comme un logement, des primes d'isolement et d'éloignement, plusieurs billets d'avion par année pour revenir au Sud, du transport de nourriture, etc. Malgré les revendications des Inuit pour réduire ces disparités, les nouvelles conventions collectives provoquent encore plusieurs tensions et conflits, et maintiennent d'importantes inégalités socioéconomiques au profit des Qallunaat.

Ces disparités résultent d'une part de l'origine géographique des travailleur·euses qallunaat, puisque plusieurs mesures sont mises en place spécifiquement pour les attirer au Nunavik. Par ailleurs, leurs emplois, généralement plus spécialisés, leur

donnent accès à des conditions de travail avantageuses. La reconnaissance des compétences, basée sur l'acquisition de diplômes et de qualifications formelles, influence cet accès. À cet effet, les prérequis pour l'obtention de postes professionnels se sont resserrés depuis 2012, limitant l'accès aux activités cliniques uniquement à des professionnel·les ayant des diplômes spécifiques. Toutefois, l'accès à l'éducation postsecondaire étant toujours très limité au Nunavik, les opportunités pour les Inuit d'acquérir les qualifications formelles essentielles à l'obtention des postes spécialisés sont réduites.

« On a plein de grosses primes parce qu'on va dans le Nord et on est loin de notre famille puis on a des 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, éducation).

c) Les travailleur·euses qallunaat incarnent une figure de colonisateur·rice, en raison de l'héritage colonial et du fonctionnement des institutions du Nunavik.

Les récits des travailleur·euses qallunaat révèlent qu'ils et elles représentent le pouvoir et une continuité coloniale dans leurs interactions quotidiennes autant

dans leur emploi qu'à l'extérieur, ce qui a des implications sur leurs relations avec les Inuit. La réputation de l'institution pour laquelle ils et elles travaillent joue un rôle déterminant dans cette dynamique. En effet, les institutions ayant une image négative dans les communautés impactent directement la perception des travailleur·euses, occasionnant une méfiance envers eux et elles. Cette méfiance est alimentée par des représentations sociales négatives des services, qui sont elles-mêmes façonnées par l'héritage des institutions coloniales, les relations hiérarchiques avec les professionnel·les qallunaat et des événements encore récents tels que le décès de Joyce Echaquan (Fraser et Nadeau, 2015).

La segmentation du marché du travail, où les Qallunaat détiennent encore principalement les rôles décisionnels, perpétue une relation hiérarchique et inégale qui rappelle les dynamiques de contrôle et de dépendance coloniales. Les expériences insécurisantes passées et continues dans les services participent également à construire la figure du travailleur·euse qallunaat en continuité avec celle du colonisateur·rice au Nunavik.

« On te le rappelle toujours que tu ne viens pas de là et que tu es la poursuite de la colonisation [...] »

Parfois, 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 »

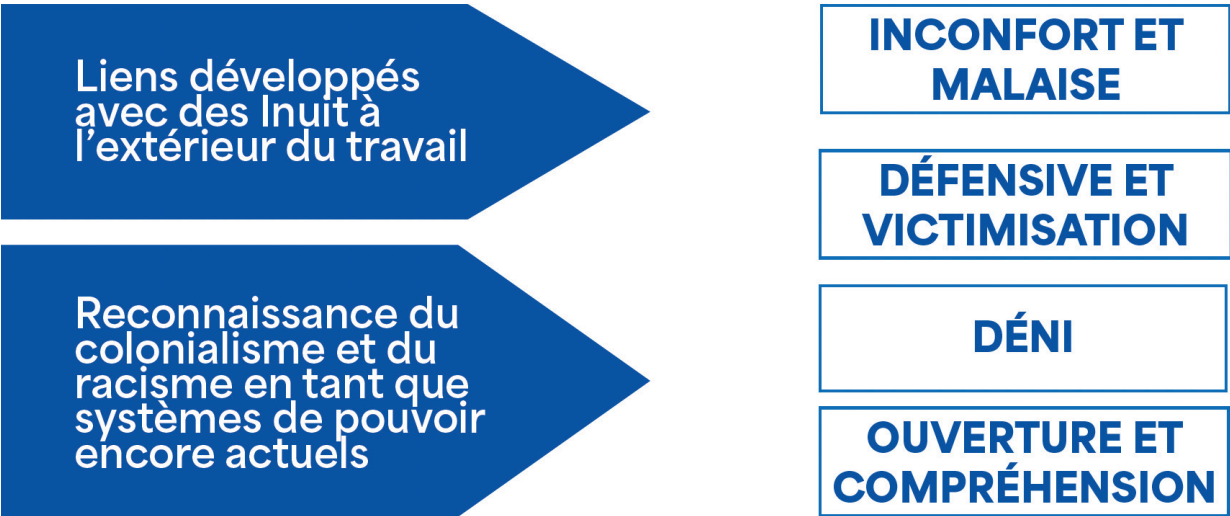
(Romy, éducation et santé).

L'aspect « extractif » de l'expérience professionnelle des Qallunaat favorise également ces dynamiques coloniales et cette méfiance de la part des Inuit. La mobilité des travailleur·euses encourage des dynamiques où ils et elles viennent généralement chercher une expérience et/ou des avantages au Nunavik puis retournent au Sud. Les taux de roulement du personnel, qui sont très élevés en raison de cette mobilité, provoquent toutes sortes de défis relationnels, dont une faible redevabilité des travailleur·euses qallunaat, ce qui peut occasionner plusieurs situations

d'abus de pouvoir. À travers les expériences des travailleur·euses qallunaat, plusieurs situations mettent en lumière ces dynamiques coloniales, mais leurs réactions et leurs compréhensions sont divergentes. Quatre types de réactions ont été observées, principalement influencées par deux facteurs (voir Figure 3).

Les liens développés avec des Inuit en dehors du cadre professionnel, qui est principalement axé sur la relation d'assistance et les défis, conduisent les travailleur·euses qallunaat à remettre en question leurs représentations souvent victimisantes des Inuit. Ces liens favorisent une curiosité à l'égard des réalités vécues par les Inuit et renforcent leur empathie, les incitant à réévaluer leurs comportements ou leurs façons

Figure 3. Facteurs d'influence et réactions des Qallunaat



d'interagir. Dans leur milieu de travail, les relations que les travailleur·euses qallunaat tissent avec leurs collègues Inuit jouent aussi un rôle central dans la reconnaissance de leurs compétences et de leurs contributions.

« J'ai beaucoup d'amis c'est pour ça que je suis restée plusieurs années. [...] Je suis super contente parce que sinon ce que tu as accès dans le cadre du travail, ce sont des gens en crise et c'est normal, mais ce n'est pas le beau. [...] Donc, je pense que c'est de se donner l'occasion d'être dans des contextes positifs avec eux, pis de vraiment apprendre à les connaître pour vrai »

(Raphaëlle, services sociaux).

La reconnaissance du colonialisme et du racisme en tant que systèmes de pouvoir provoque des réactions plus critiques chez les travailleur·euses qallunaat, les amenant à se questionner davantage sur leurs pratiques et leur position sociale. Lorsque ces dynamiques coloniales sont considérées comme appartenant uniquement au passé ou causées par des individus mal intentionnés, certain·es ont l'impression de se situer à l'extérieur de celles-ci et estiment qu'elles ne les concernent pas directement. Cette vision du colonialisme, comme étant une série d'événements passés regrettables, limite la réflexion des travailleur·euses sur leur responsabilité et leur rôle actuels.

« Nous à l'équipe-école, on essaie toujours de 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 au lieu de regarder en arrière »

(Oscar, éducation).

Les dynamiques coloniales au Nunavik ne sont pas seulement des vestiges du passé, mais persistent dans les interactions quotidiennes des travailleur·euses qallunaat et sont maintenues par des mécanismes systémiques. Ainsi, être un·e travailleur·euse qallunaaq au Nunavik renvoie à l'histoire coloniale de la région et s'incarne dans un rapport hiérarchique aussi associé à une série de privilèges toujours existants.

5. Un sentiment d'être indispensable

L'expérience des travailleur·euses qallunaat est caractérisée par un sentiment d'être indispensable au bon fonctionnement du marché du travail au Nunavik. Ce sentiment repose sur une conception des Inuit comme étant « en besoin » des travailleur·euses qallunaat.

Ainsi, les travailleur·euses qallunaat estiment que leur présence et leur contribution sont essentielles au

Nunavik dans le contexte d'une transition sociopolitique de la prise en charge des services par les Inuit. Différentes temporalités sont évoquées par les participant·es en lien avec cette transition.

En attendant que cette transition se réalise, les travailleur·euses qallunaat considèrent que leur présence et leur contribution sont actuellement essentielles afin de fournir les services à la population. Ils et elles estiment que sans eux et elles, les institutions du Nunavik ne pourraient pas bien fonctionner, entraînant des conséquences désastreuses.

« 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 comme une fatalité parce que c'est essentiel, mais il faudrait trouver une façon qu'on s'en débarrasse éventuellement »

(Joëlle, santé).

« Je pense que le positif c'est juste un *band-aid thing*. On a besoin de certaines personnes pour occuper certains emplois et comme on en a besoin maintenant, la chose la plus

facile à faire à court terme, c'est d'importer [de la main-d'œuvre]. Mais, je pense qu'à long terme, il faut plus de souveraineté et plus de services culturels, pas uniquement appropriés, mais pertinents et qui répondent vraiment aux besoins des gens »

(Alice, éducation),

Les travailleur·euses qallunaat considèrent également leur contribution comme essentielle **afin de permettre cette transition**, en dotant les Inuit des outils nécessaires à la gestion et à la prestation des services sur leur territoire. Ils et elles s'identifient comme des mentors, se percevant comme les détenteur·rices de l'expertise requise pour accompagner les Inuit, souvent jugé·es incapables de le faire eux-mêmes.

« Ma perception, c'est qu'ils ont besoin de *skills* pour se relever du colonialisme, pour prendre en main comment ils veulent gérer leurs choses. Ça, c'est le positif. Le gros négatif c'est qu'il y a très peu d'efforts pour transférer cet ensemble de compétences, ce qui ne fait que perpétuer la relation de dépendance envers les Qallunaat »

(Mylène, éducation).

Des travailleur·euses qallunaat considèrent que leur présence au Nunavik est absolument essentielle,

indépendamment d'une potentielle transition. Ils et elles perçoivent leur présence comme étant exclusivement positive ou ne peuvent envisager d'autres alternatives à la réalité actuelle. Pour ces participant·es, il n'existe pas de débat valable sur cette forte présence, perçue comme une nécessité et une réalité largement acceptée.

« Je ne pourrais pas dire que c'est négatif [la présence des Qallunaat] parce que si on n'était pas là, ils n'auraient aucun accès aux soins. On demande parfois aux interprètes, mais vous n'aimeriez pas ça être à notre place ? Mais non, ça ne les intéresse pas [...]. Au dirait qu'on va toujours avoir besoin d'aller là-bas »
(Mathilde, santé).

Les travailleur·euses ont une perspective abstraite de cette éventuelle transition sociopolitique. Son évocation, par son caractère abstrait, voire mythique, semble plutôt servir à atténuer leur inconfort et à légitimer leur présence face aux incertitudes concernant leur impact au Nunavik. Malgré les doutes et les critiques, les participant·es se rassurent en considérant que leur présence reste temporairement, ou dans tous les cas, indispensable.

La conviction que la présence des travailleur·euses qallunaat est indispensable au Nunavik joue un rôle

dans la construction de leur identité ainsi que dans leur relation au travail et aux Inuit. Certain·es se considèrent comme essentiel·les avant même d'arriver au Nunavik, motivé·es par un devoir ou un désir d'aider les Inuit. Alors que d'autres adoptent cette perspective au fil de leur expérience, influencé·es par la conception que les Inuit sont « en besoin » des Qallunaat, particulièrement puisqu'ils et elles occupent des emplois axés sur l'assistance.

L'idée selon laquelle les Inuit sont « en besoin » est façonnée par une image déficitaire, les présentant comme incapables de surmonter leurs défis ou d'occuper les emplois au sein des institutions du Nunavik. Cette conception des Inuit comme étant en « manque » de ressources et nécessitant de l'aide reflète une croyance en la supériorité des systèmes de savoirs et des identités des Qallunaat (Memmi, 1957).

D'une part, les Inuit sont perçu·es comme des victimes nécessitant l'assistance des travailleur·euses qallunaat pour surmonter leurs difficultés. Cette conception se développe chez les travailleur·euses au fil de leur expérience, notamment en étant témoins de réalités difficiles et d'injustices vécues par les Inuit. Celle-ci reflète la mentalité du « sauveur·euse blanc·he », où les Qallunaat se perçoivent comme

essentiel·les pour sauver les Inuit de leurs souffrances (Heron, 2007 ; Johnston et Tester, 2015).

« Les blancs font rouler le Nunavik. S'il n'y a pas de blancs, ça ne fonctionnera pas ou sinon ils vont tomber dans une misère exceptionnelle. Il y a ça de positif, mais en même temps, c'est une situation de dépendance, c'est tu vraiment positif à 100 % ? L'idée c'est d'essayer d'autonomiser le plus possible le monde sur place, 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, c'est énorme »

(Jérémie, services sociaux).

D'autre part, la croyance que les Inuit ont besoin des travailleur·euses qallunaat est alimentée par celle du manque de personnel qualifié dans les soins et les services au Nunavik. Derrière l'impression de répondre à un besoin, les travailleur·euses indiquent qu'« il n'y aurait personne d'autre » en mesure d'effectuer leur travail. Cette perspective repose également 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.

« 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 pense qu'à quelque part il faut qu'ils soient guidés. [...] Il faut qu'il y ait des blancs éduqués qui donnent des services. On n'a pas le choix [...]. Ils voudraient bien diriger leurs propres affaires avec leur propre personnel, mais tout va s'écrouler. [...] Donc, c'est certain qu'ils ont besoin de nous autres »

(Pierre, santé).

Ainsi, la croyance que les travailleur·euses qallunaat sont essentiel·les empêche d'envisager l'autonomie ou l'autodétermination des Inuit, en ne remettant pas en question les fondements de cette nécessité ni les structures coloniales favorisant les compétences des Qallunaat au détriment de celles des Inuit. Cette conception influence le marché du travail en supposant que les Qallunaat sont mieux équipé·es pour le travail de *care* au Nunavik, excluant ainsi les Inuit de leurs propres institutions.

RECOMMANDATIONS: QUELLES ACTIONS À ENVISAGER?

RECRUTEMENT ET DURÉE DES SÉJOURS DES QALLUNAAT

1. Revoir les objectifs de recrutement des travailleur·euses

Les résultats de cette recherche montrent que les processus de recrutement favorisent actuellement l'arrivée constante de nouveaux·elles travailleur·euses en misant sur « la découverte » et « l'expérience » du Nord comme modèle d'attraction.

Envisager la mise en place d'approches alternatives qui favorisent davantage l'attachement au lieu minimiserait les taux de roulement du personnel qallunaat.

2. Réviser les mécanismes administratifs qui restreignent la durée des séjours ou encouragent des séjours court terme

Une des raisons pour lesquelles les travailleur·euses qallunaat retournent au Sud est d'ordre administratif, comme l'échéance d'un contrat ou du congé nordique. La possibilité de signer des contrats de courte durée participe

également à réduire la période que les travailleur·euses envisagent rester au Nunavik.

Réviser ces mécanismes permettrait de faciliter des séjours de plus longue durée.

SOUTIEN AUX EMPLOYÉ·ES

3. Documenter systématiquement le soutien nécessaire dans chaque emploi

Alors que beaucoup d'efforts sont mis sur le recrutement, les travailleur·euses signalent un manque de soutien face aux difficultés rencontrées dans le cadre de leur emploi. Or, même s'ils et elles ne prévoient pas s'installer définitivement au Nunavik, ces défis professionnels réduisent la durée envisagée de leur séjour et participent aux taux de roulement du personnel.

Documenter le soutien nécessaire pour chaque emploi, en effectuant systématiquement des sondages de départ (*exit surveys*), fournirait des informations précieuses sur les défis rencontrés et les causes de départ des travailleur·euses.

4. Développer des actions concrètes pour résoudre les causes d'épuisement

Cette recherche a mis au jour une variété de causes d'épuisement qui prennent source dans une combinaison de défis professionnels: une charge élevée de travail, un manque de personnel, une charge émotionnelle importante, une impuissance à faire changer les choses, un faible soutien de la part de l'employeur, des tensions ou des conflits dans le milieu de travail ainsi que des gardes obligatoires dans certains emplois.

Alors que la raison principale de retour au Sud est l'épuisement, développer des actions concrètes pour traiter les défis rencontrés dans l'emploi participerait à la rétention des travailleur·euses.

PRÉPARATION ET DÉVELOPPEMENT DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES DÉCOLONIALES

5. Mettre en place des programmes de formation systématique et obligatoire avant l'arrivée des travailleur·euses

Malgré la disponibilité de certaines formations dans leur secteur, la plupart

des travailleur·euses n'ont pas reçu de formation avant ou à leur arrivée au Nunavik.

Mieux préparer les travailleur·euses qallunaat participerait à réduire les divergences entre les attentes et les réalités de l'expérience professionnelle au Nunavik.

6. Encourager la connaissance et la compréhension du contexte colonial et de ses manifestations contemporaines

Les résultats montrent que la plupart des travailleur·euses qallunaat arrivent au Nunavik avec une compréhension limitée du contexte colonial.

Alors que cette méconnaissance influence la rencontre interculturelle, fournir des formations et promouvoir la compréhension des dynamiques coloniales actuelles chez les travailleur·euses qallunaat aiderait à mieux appréhender les enjeux contemporains et à remettre en question leurs comportements.

7. Promouvoir des représentations sociales positives des Inuit

Les résultats révèlent que les travailleur·euses qallunaat arrivent souvent au Nunavik avec des

représentations stéréotypées des Inuit et des problématiques sociales. Or, ces représentations victimisantes se retrouvent au cœur de l'activation du sentiment d'être indispensable et participent aux dynamiques coloniales.

Promouvoir des représentations sociales positives des Inuit participerait à modifier les stéréotypes entretenus par les travailleur·euses et à favoriser une meilleure compréhension des réalités Inuit et de leurs contributions au marché du travail.

8. Favoriser le développement de compétences culturelles

Dans le cadre de leur travail, les travailleur·euses rencontrés·es ont souligné leur manque d'outils culturellement pertinents pour assurer de bonnes communications et interventions.

Alors que les compétences culturelles favorisent une compréhension approfondie et une ouverture aux aspects culturels spécifiques des peuples autochtones (RRSSN, 2021), encourager le développement de ces habiletés par la formation ou l'expérience sur le terrain rendrait les interventions des travailleur·euses qallunaat mieux adaptées.

QUALIFICATIONS ET DÉFINITION DES COMPÉTENCES

9. Valoriser les compétences et les savoirs Inuit

Comme en témoignent les résultats de cette étude, les compétences et les savoirs Inuit sont souvent uniquement réduits à la sphère culturelle ou communautaire. Pourtant leur valorisation est essentielle à la mise en œuvre d'une transition des services. Alors que l'*Inuit Qaujimajatuqangit* (IQ) offre des approches holistiques de la santé et de l'éducation, une réflexion similaire pourrait être adoptée afin de développer une approche holistique de l'emploi.

Reconnaître la contribution des compétences et des savoirs Inuit dans le marché du travail favoriserait l'inclusion de leurs perspectives et leur accès aux emplois.

10. Limiter l'inflation des qualifications nécessaires à l'obtention des emplois

La proportion de Qallunaat dans les emplois du Nunavik est 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). L'augmentation des qualifications requises pour les emplois participe à exclure les Inuit des postes professionnels, car l'obtention de ces qualifications par le biais de diplômes formels est souvent impossible au Nunavik.

Limiter l'inflation des qualifications requises pour les emplois faciliterait l'accès des Inuit aux emplois professionnels.

11. Favoriser le développement de la formation et de son accès au Nunavik

L'accès restreint à la formation limite les opportunités d'emplois et contribue à renforcer la conception des travailleur·euses qallunaat comme indispensables au Nunavik.

Puisque l'évaluation des compétences dépend actuellement de qualifications formelles comme les diplômes, rendre plus accessible la formation aux Nunavimmiut participerait à favoriser leur accès aux emplois professionnels tout en réduisant le recours systématique aux travailleur·euses qallunaat.

12. Définir les compétences essentielles dans la prestation des services

Il est souvent présumé que les compétences nécessaires en emploi doivent être acquises par l'obtention de diplômes suivants des modèles du Sud. Cette valorisation des compétences formelles favorise les travailleur·euses qallunaat formés au Sud tout en limitant l'accès aux emplois pour les Inuit.

Ouvrir un espace de discussion sur les compétences essentielles pour assurer des services culturellement pertinents et sécuritaires, et sur la manière de les reconnaître, pourrait contribuer à améliorer les services et à favoriser l'inclusion des Inuit dans la gouvernance et la prestation de ceux-ci.

DYNAMIQUES DE POUVOIR ET JUSTICE SOCIALE

13. Assurer une répartition équitable des avantages entre les travailleur·euses

Pour le même poste, les avantages entre les Inuit et les Qallunaat ne sont pas toujours équivalents, malgré les efforts pour réduire les disparités. Il est essentiel de se questionner sur la manière d'assurer une répartition

équitable, tout en tenant compte des contraintes structurelles qui limitent l'accès des Inuit à certains emplois professionnels.

Assurer une répartition équitable de ces avantages contribuerait à réduire les inégalités socioéconomiques et les tensions entre Inuit et Qallunaat dans les communautés.

14. Instaurer un cadre de sécurisation culturelle dans les milieux de travail

La démarche de sécurisation culturelle a initialement été conçue comme un outil de justice sociale. Elle comporte aujourd'hui deux approches, souvent présentées sans distinction : l'une est associée à des mesures d'adaptation et d'inclusion, principalement axées sur la formation du personnel non-autochtone, tandis que l'autre vise à modifier les conditions structurelles générant des expériences négatives et insécurisantes pour les peuples autochtones (Lévesque et al., 2019).

Mettre en place une démarche de sécurisation culturelle dans les différents milieux de travail permettrait de transformer les relations entre Inuit et Qallunaat ainsi que d'améliorer les expériences des Inuit dans les services.

Bibliographie

- 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.
- Alfred, T. et J. Corntassel. 2005. « Being Indigenous: Resurgences against Contemporary Colonialism », *Government and Opposition*, p. 597-614.
- 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.
- Duhaime, G., A. Caron et K. Everett. 2021. *Le Nunavik en chiffres 2020*, Nunivaat – le programme statistique du Nunavik.
- Fraser, S. et L. Nadeau. 2015. « Experience and Representations of Health and Social Services in a Community of Nunavik », *Contemporary Nurse*, vol. 51, no 2-3, p. 286-300.
- Fraser, S., D. Gaulin et W. D. Fraser. 2021. « Dissecting Systemic Racism: Policies, Practices and Epistemologies Creating Racialized Systems of Care for Indigenous Peoples », *International Journal for Equity in Health*, vol. 20, no 1, p. 1-5.
- Gebhard, A., S. McLean et V. St. Denis. 2022. *White Benevolence : Racism and Colonial Violence in the Helping Professions*, Winnipeg, Fernwood Publishing.
- Heron, B. 2007. *Desire for Development - Whiteness, Gender, and the Helping Imperative*, Waterloo, Wilfrid Laurier University Press.
- Johnston, P. et F. Tester. 2015. « The Contradiction of Helping: Inuit Oppression(s) and Social Work in Nunavut », *Journal of Progressive Human Services*, vol. 26, no 3, p.246-262.
- Lahn, J. et E. 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*, no 82, p. 133-148.
- Lévesque, C., É. Cloutier, I. Radu, D. Parent-Manseau, S. Laroche, N. 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*, no 1.
- Lévesque, S. et G. Duhaime. 2021. *Employment in Nunavik: Profile and Trends*, Nunivaat – le programme statistique du Nunavik.
- Kativik Ilisarniliriniq (KI). 2016. *Plan stratégique 2016-2023*, Kativik Ilisarniliriniq.
- Memmi, A. 1957. *Portrait du colonisé, précédé par le portrait du colonisateur*, Paris, Éditions Buchet Chastel.
- Moreton-Robinson, A. 2016. *The White Possessive: Property, Power, and Indigenous Sovereignty*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
- Paine, R. 1977. *The White Arctic. Anthropological Essays on Tutelage and Ethnicity*, St. Johns, Institute of Social and Economic Research, Memorial University of Newfoundland.
- Plourde-Léveillé, L. et S. Fraser. 2021. « Vers une décolonisation des ressources de soins et services sociaux : les travailleurs communautaires locaux au Nunavik », *Canadian Journal of Public Health*, vol. 112, no 4, p. 676-684.
- 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*, Kuujuaq, Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik.
- Silverman, C. 2005. « Misfits, Mercenaries and Missionaries », *The New Canadian Magazine*, p.11-13.
- Wolfe, P. 1999. *Settler Colonialism and the Transformation of Anthropology: The Politics and Poetics of an Ethnographic Event*, London, Cassell.