





**Intervenir à titre de Qallunaat auprès des Inuit au Nunavik en contexte d'intervention  
sociale volontaire**

**par Emilie Desrosiers**

**Mémoire présenté à l'Université du Québec à Chicoutimi dans le cadre d'un  
programme en extension de l'Université du Québec en Outaouais en vue de  
l'obtention du grade  
de Maître ès art (M. A.) en travail social**

Québec, Canada

© Emilie Desrosiers, 2024

## RÉSUMÉ

Une histoire coloniale précède la réalité des Inuit vivant au Nunavik. Les écoles résidentielles (McDonough, 2013), l'abattage des chiens de traîneau (Le Duc, 2021), le *sixties scoop* (Baskin et Sinclair, 2015), la sédentarisation forcée (Karetak et Tester, 2017) et la relocalisation (Vowel, 2016) sont des exemples fracassants qui forcément ont encore des conséquences dans la vie de plusieurs Inuit aujourd'hui. Au fait, cette colonisation dite « passée » se perpétue, entre autres, par la manière d'avoir accès aux postes de travailleuses sociales et de travailleurs sociaux (TS) et cela se traduit par un faible taux d'Inuit occupant des postes en travail social à l'intérieur des deux Centres de santé de la baie d'Hudson et de la baie d'Ungava (Johnston et Tester, 2015). Voir le nombre de TS inuit augmenter représenterait de multiples avantages, par exemple avoir des gens qui parlent inuktitut, qui connaissent l'histoire, qui comprennent la culture locale et qui ont des liens avec les gens de la communauté (CBC News, 2021). Cela dit, un programme universitaire adapté afin d'augmenter la prévalence d'Inuit en travail social n'est pas encore déployé (CBC News, 2021). De plus, les emplois gouvernementaux ne sont pas accueillants pour les Inuit, car il y a très peu de places pour la culture inuit et pour l'inuktitut dans ces milieux (Emploi et Développement social Canada, 2017). Bref, force est de constater que ce sont des Qallunaat (personnes non inuit) qui constituent les principales personnes offrant les services de relation d'aide volontaire aux Inuit au Nunavik. C'est dans ce contexte qu'une recherche sur l'expérience de travail des Qallunaat en intervention volontaire semble à propos.

Dans le cadre de ce mémoire, le but général est de documenter l'expérience de travail des intervenantes et intervenants qallunaat travaillant auprès des Inuit en contexte de relation d'aide volontaire au Nunavik. À cet égard, trois objectifs spécifiques sont poursuivis : (a) recueillir les stratégies ayant été aidantes afin d'actualiser l'intervention interculturelle décoloniale auprès des Inuit, (b) mettre en lumière les défis vécus par les intervenantes et les intervenants qallunaat, (c) soulever des pistes de solution, des recommandations et des suggestions quant à la réalisation de l'intervention décoloniale auprès des Inuit au Nunavik.

Afin d'atteindre ces objectifs de recherche, une étude qualitative a été menée auprès de 11 personnes ayant travaillé dans un des deux Centres de santé au Nunavik en contexte de relation d'aide volontaire dans les trois dernières années. Les personnes participantes ont d'abord répondu à un questionnaire sociodémographique de huit questions. Elles ont ensuite participé à une entrevue semi-dirigée d'une durée moyenne de 90 minutes. Un guide d'entrevue composé de thèmes pertinents, dans une logique de type entonnoir, a permis d'orienter le déroulement des rencontres. Les réponses récoltées ont été retranscrites sous forme de verbatim pour ensuite être analysées en fonction des objectifs de l'étude et des cadres conceptuels suivants : le cadre constructiviste et le paradigme autochtone.

Les résultats obtenus exposent plusieurs défis liés au travail et au manque de ressources et de soutien qu'ont vécu les personnes participantes. Cela dit, ces dernières font

preuve d'une grande résilience en développant des stratégies d'adaptation afin de faire face à ces défis. De plus, leur passion et leur amour envers les Inuit se reflètent dans leur philosophie d'intervention et dans leur savoir-être. Aussi, leur connaissance historique jumelée à leur conscience décoloniale semblent contribuer à leur humilité et à leur désir de sortir du cadre « professionnel » afin d'adapter leur pratique en fonction des besoins des Inuit.

Les personnes participant à la recherche ont justement mis de l'avant des pratiques prometteuses afin de favoriser l'intervention sociale décoloniale au Nunavik. D'abord, la création d'un lien de confiance semble être la base de toutes les interventions auprès des Inuit et cela demande de vivre au Nunavik un certain temps afin de se faire connaître. Aussi, le lien de confiance est plus facile à créer lorsque les Qallunaat démontrent des qualités de savoir-être telles que l'authenticité, l'humilité, le respect, l'honnêteté, la réciprocité et le non-jugement. En outre, s'informer et être conscient de l'histoire coloniale spécifique au peuple inuit est de mise afin de soutenir une analyse et une réflexivité justes au contexte nordique. Il est mentionné que cela est indispensable afin de renverser les relations de pouvoir et de promouvoir l'autonomisation des communautés inuit. De surcroît, les données recueillies mettent la lumière sur l'importance de sortir du travail social individuel et de miser davantage sur les interventions collectives et de groupe. Aussi, laisser la place aux Inuit en étant à l'aise avec les silences, faire de la défense des droits et mettre de l'avant les interventions informelles telles que faire des interventions dans la toundra sont des éléments à inclure dans une pratique de relation d'aide au Nunavik. Finalement, l'adoption d'une posture la plus égalitaire possible et la reconnaissance de l'expertise inuit semblent être des moyens de résistance au colonialisme encore présent à l'intérieur des Centres de santé au Nunavik.

## **LISTE DES ABRÉVIATIONS**

CER-UQAC : Comité scientifique de recherche de l'Université du Québec à Chicoutimi

CSI : Centre de Santé Inuulitsivik

MIT : Mobile intervention team

SAC : Spécialiste en activité clinique

SIPPE : Services intégrés en périnatalité et en petite enfance

TS : Travailleuse sociale / travailleur social

## TABLE DES MATIÈRES

Intervenir à titre de Qallunaat auprès des Inuit au Nunavik en contexte d'intervention sociale volontaire.....	i
RÉSUMÉ.....	ii
LISTE DES ABRÉVIATIONS .....	iv
TABLE DES MATIÈRES.....	v
REMERCIEMENTS.....	x
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE 1 CONTEXTUALISATION DES MOTS.....	3
1.1 AUTOCHTONE.....	3
1.2 INUIT .....	4
1.3 QALLUNAAT .....	5
CHAPITRE 2 PROBLÉMATIQUE .....	6
2.1 HISTORIQUE COLONIAL .....	6
2.1.1 Tentatives d'assimilation et colonisation.....	6
2.1.2 Les pensionnats.....	8
2.1.3 Rafle des années 1960.....	9
2.2 SPÉCIFICITÉ DES COMMUNAUTÉS INUIT .....	11
2.2.1 L'abattage des qimmiit.....	11
2.2.2 La relocalisation : High Arctic Relocation .....	12
2.2.3 Le passage de nomade et semi-nomade à une sédentarisation capitaliste .....	13
2.2.4 La confusion dans le rôle des personnes âgées .....	14
2.3 RENCONTRE ENTRE AUTOCHTONES, INUIT ET TRAVAIL SOCIAL .....	14
2.3.1 Conséquences coloniales en relation d'aide .....	14
CHAPITRE 3 RECENSION DES ÉCRITS.....	16
3.1 LE CHOIX DES TEXTES DANS LA RECENSION DES ÉCRITS.....	16
3.2 RÉSILIENCE ET RAYONNEMENT INUIT .....	17
3.3 CODE D'ÉTHIQUE INUIT .....	19
3.4 AVANT TOUT, LA RELATION .....	20
3.4.1 La relation de confiance .....	20
3.4.2 Au-delà de la distance professionnelle : le flou relationnel.....	21
3.5 ÉLÉMENTS FAVORISANT LA RELATION DE CONFIANCE.....	22
3.5.1 La conscience décoloniale et la réflexivité.....	22
3.5.2 Une relation authentique, réciproque et égalitaire.....	22

3.5.3	L'humilité.....	23
3.5.4	L'amour.....	24
3.5.5	Le respect.....	24
3.5.6	L'autonomisation .....	25
3.6	DÉFINITION DE CONCEPTS IMPORTANTS .....	25
3.6.1	La culture.....	25
3.6.2	La sécurisation culturelle.....	26
3.6.3	La décolonisation .....	28
3.7	SPÉCIFICITÉ INUIT ET TRAVAIL SOCIAL .....	29
3.7.1	L'importance d'une approche décoloniale au Nord .....	29
3.7.2	La présence d'inégalités entre Inuit et Qallunaat .....	29
3.7.3	Un système qui exclut les Inuit.....	30
3.7.3.1	Espoir d'inclusion .....	31
3.7.4	L'incompréhension des Qallunaat à l'égard des absences de leurs collègues inuit .....	31
3.7.5	Le roulement de personnel des Qallunaat.....	32
3.7.6	Barrières à l'intervention.....	33
3.7.6.1	L'incapacité des Qallunaat à communiquer en inuktitut .....	33
3.7.6.2	Faible taux de participation aux services.....	33
3.7.5	Constats soulevés par des personnes intervenantes allochtones ayant travaillé au Nord .....	34
3.8	FORCES ET LIMITES DE LA RECENSION DES ÉCRITS.....	35
3.8.1	Forces .....	35
3.8.2	Limites.....	35
CHAPITRE 4	CADRE CONCEPTUEL D'ANALYSE .....	37
4.1	CONSTRUCTIVISME.....	37
4.2	PARADIGME AUTOCHTONE.....	38
4.2.1	L'épistémologie autochtone.....	38
4.2.2	Une ontologie autochtone.....	38
4.2.2.1	Relationnelle et holistique .....	38
4.2.2.2	Ancré dans le territoire .....	39
4.2.3	Des méthodologies décoloniales.....	39
4.2.4	L'approche décoloniale .....	40
4.2.4.1	La conscience décoloniale .....	40
CHAPITRE 5	MÉTHODOLOGIE .....	42
5.1	QUESTIONS SPÉCIFIQUES DE RECHERCHE .....	42

5.2	TYPE DE RECHERCHE : QUALITATIVE.....	42
5.3	POPULATION À L'ÉTUDE ET ÉCHANTILLONNAGE.....	43
5.3.1	Caractéristiques des personnes participantes.....	43
5.3.2	Recrutement.....	44
5.2	STRATÉGIE DE COLLECTE DE DONNÉES.....	44
5.2.1	Questionnaire sociodémographique et questionnaire semi-dirigé.....	45
5.3	ANALYSE DES DONNÉES.....	45
5.3.1	Pré-analyse.....	46
5.3.2	Codification.....	46
5.3.3	Considération éthique.....	46
	CHAPITRE 6 RÉSULTATS.....	48
6.1	RÉALITÉS PERSONNELLES DES QALLUNAAT.....	48
6.1.1	Embrasser le beau et le magnifique.....	49
6.1.1.1	L'amour pour les Inuit.....	49
6.1.1.2	La découverte des Inuit.....	49
6.1.2	Défis personnels vécus par les Qallunaat.....	50
6.1.2.1	Vivre des chocs, sans préparation.....	50
6.1.2.2	La complexité émotionnelle du travail en contexte nordique.....	51
6.1.2.3	La fatigue liée au contexte.....	52
6.1.2.4	L'impression de ne pas aider.....	53
6.1.3	Stratégies individuelles pour surmonter les défis liés au contexte d'intervention au Nunavik.....	53
6.1.3.1	La solidarité entre les travailleuses et les travailleurs.....	53
6.1.3.2	Le sport et la tundra.....	54
6.2	AVANT L'INTERVENTION, LA RELATION.....	54
6.2.1	La relation : pierre angulaire à l'intervention.....	55
6.2.1.1	Au-delà de la distance « professionnelle ».....	55
6.2.2	Développer un lien de confiance et démontrer un intérêt sincère.....	56
6.2.3	S'engager à rester et offrir une disponibilité flexible.....	57
6.3	PHILOSOPHIE D'INTERVENTION.....	58
6.3.1	Savoir-être.....	59
6.3.2	Empowerment.....	59
6.4	SENSIBILITÉ HISTORIQUE ET CULTURELLE AU CŒUR DE L'INTERVENTION.....	60
6.4.1	Contexte historique.....	61
6.4.2	Volonté de ne pas reproduire une dynamique coloniale.....	62

6.4.3	Au-delà de la sécurisation culturelle ; l'adaptation et la connaissance .....	65
6.4.3.1	Pratiques prometteuses au sujet de la sécurisation culturelle .....	66
6.4.4	Désapprendre sa posture d'expert et honorer l'expertise des Inuit .....	67
6.5	ROMPRE AVEC L'INTERVENTION SOCIALE HIÉRARCHIQUE ET INDIVIDUALISTE .....	69
6.5.1	Intervention collective.....	69
6.5.2	Valoriser l'intervention informelle et aller à leur rencontre .....	70
6.5.3	La défense de droits : un incontournable outil de justice au Nunavik.....	71
6.6	STRUCTURE ORGANISATIONNELLE COLONIALE.....	72
6.6.1	Problème systémique qui perdure à travers le temps .....	72
6.6.2	Une structure organisationnelle rigide et hiérarchique top-down .....	74
6.6.3	Problématique au niveau du choix d'intervention privilégié par les Centres de santé .	75
6.6.4	Le manque de soutien et de ressources fragilise les Qallunaat .....	76
6.6.5	Enjeux liés à la perte de confiance envers les Centres de santé.....	78
6.7	BONS COUPS DES CENTRES DE SANTÉ.....	80
6.7.1	SIPPE .....	80
6.7.2	Saqijuq.....	80
6.7.3	Les spécialistes en activités cliniques : source de soutien bénéfique et apprécié .....	81
6.8	À RETENIR.....	81
	CHAPITRE 7 DISCUSSION .....	83
7.1	TYPE DE GESTION PROPICE À L'ÉMERGENCE DE DÉFIS .....	84
7.1.1	Fatigue.....	84
7.1.2	Urgence .....	85
7.1.3	Hiérarchie .....	86
7.1.4	Manque de connaissances des gestionnaires.....	87
7.2	PERSISTANCE DU COLONIALISME EN INTERVENTION SOCIALE .....	87
7.2.1	La structure est coloniale.....	87
7.2.2	Manque de sensibilisation .....	89
7.2.3	Manque d'accompagnement et de soutien.....	90
7.2.4	Manque de ressources : source de stress.....	91
7.2.5	Pratiques non adaptées .....	92
7.3	PISTES POUR UNE DÉCOLONISATION DES INTERVENTIONS SOCIALES .....	93
7.3.1	La relation de confiance .....	93
7.3.2	Savoir .....	94
7.3.2.1	Conscience décoloniale .....	94

7.3.3	Savoir-être .....	95
7.3.3.1	Réciprocité et familiarité .....	95
7.3.3.2	Posture égalitaire.....	96
7.3.3.3	Authenticité.....	97
7.3.3.4	Humilité.....	97
7.3.3.5	Respect et amour.....	98
7.3.4	Savoir-faire .....	99
7.3.4.1	L’observation et la pratique réflexive.....	99
7.3.4.2	Les silences : laisser la place à l’autre .....	100
7.3.4.3	Empowerment.....	100
7.3.4.4	Miser sur les capacités locales .....	101
7.3.4.5	Dans un contexte colonial, la défense des droits est nécessaire .....	102
7.3.4.6	L’informel.....	102
7.3.4.7	D’individuel à collectif.....	103
7.3.4.8	Investissement temporel .....	103
7.4	FORCES ET LIMITES DE L’ÉTUDE.....	104
7.5	SOMMAIRE DES PISTES PROMETTEUSES .....	105
	CONCLUSION .....	107
	RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	109
	ANNEXE 1 AFFICHE DE RECRUTEMENT .....	119
	ANNEXE 2 QUESTIONNAIRE SOCIODÉMOGRAPHIQUE .....	120
	ANNEXE 3 QUESTIONNAIRE D’ENTREVUE SEMI-DIRIGÉE .....	121
	ANNEXE 4 CODIFICATION – SOUS-CODES .....	123
	ANNEXE 5 CERTIFICATION ÉTHIQUE .....	124
	ANNEXE 6 FORMULAIRE D’INFORMATION ET DE CONSENTEMENT.....	125

## REMERCIEMENTS

Ce mémoire n'aurait pas vu le jour sans le soutien de certaines personnes. Tout d'abord, c'est grâce à Catherine Flynn que j'ai postulé à l'UQAC en 2021, en sachant qu'elle pouvait m'accompagner en tant que directrice de mémoire. Catherine, ta capacité à comprendre et à articuler les systèmes d'oppression dont émerge la majorité des problématiques sociales m'émeut littéralement. Je me souviens de tes cours en *Sexe et genre* où je me retenais pour ne pas applaudir à la fin de ceux-ci. Tu m'as inspirée, Catherine, et tu continues de le faire par tes projets engagés et tes choix conscients et politiques. Dans le cadre de ma maîtrise, je reconnais ta capacité à avoir été en mesure de me guider tout en adoptant une posture la plus égalitaire possible et en considérant mon point de vue, qui était parfois différent du tien. Merci pour ta sensibilité, ton écoute, ta bienveillance, et ce, tout particulièrement quand j'ai eu une période plus difficile.

Mathieu Cook, co-directeur de mémoire, merci d'avoir accepté de me guider dans un moment où j'en avais besoin. Ton expertise en question autochtone m'a été fort utile et pertinente. Tes conseils et tes suggestions de références m'ont permis d'approfondir mes réflexions décoloniales et de peaufiner mes connaissances historiques et anthropologiques. Merci d'avoir pris le temps d'écrire des commentaires pertinents et encourageants lors de tes révisions. Je te souhaite le meilleur Mathieu et au plaisir de te recroiser, qu'il soit question de thématiques autochtones ou non.

Je ne peux passer sous silence mon conjoint Joey, sans qui ma vie serait bien différente. Je manque de mots pour exprimer ma gratitude à ton égard. Ton immense soutien, ta compréhension, ton ouverture, tes cafés, ta présence, ton écoute et ta générosité ont adouci mon parcours de maîtrise. Merci de m'avoir offert l'espace pour déposer mes pleurs et mes écoeurentes. Finalement, merci pour ta compréhension lorsque je priorisais mes études à d'autres sphères de notre vie... même en voyage. Je tiens aussi à remercier mes parents. Votre amour inconditionnel et la manière dont vous croyez en moi me remplissent les yeux d'eau et le cœur de gratitude. Je suis tellement chanceuse. Merci de m'avoir soutenue de différentes manières dans cette aventure qui fut plus longue que prévue. Je vous aime.

Il est important de souligner la contribution des 11 personnes participant à la recherche, sans qui ce mémoire n'aurait pas été possible. Votre dévouement, votre conscience et votre souhait d'offrir les meilleurs services possibles aux Inuit me touchent profondément. Finalement, je souhaite remercier du fond du cœur mes collègues inuit. Sans elles, mon expérience au Nord aurait été complètement différente. Merci à mes collègues Annie (Milou), Maggie, Patsy, Katsuaq, Theresa et Mary Sappa, ainsi qu'à toutes les aînées et les traductrices qui m'ont guidées lors des groupes de guérison et des expéditions sur la toundra. Je pense souvent à vous.

Finalement, je tiens à remercier le Fonds de recherche du Québec pour la bourse à la maîtrise en recherche. Ce soutien financier m'a permis de travailler à temps plein sur ma maîtrise et j'en suis reconnaissante.

« Lorsque le présent ne reconnaît pas les torts du passé, l'avenir se venge. Pour cette raison, nous ne devons jamais nous détourner de l'occasion de confronter l'histoire ensemble - la possibilité de redresser un tort historique. »

(Joseph, 2018, p. I)

## INTRODUCTION

J'ai appris lors d'une rencontre familiale il y a six ans que ma grand-mère maternelle était Mi'gmaq. Ma mère l'a appris en même temps que moi. La spiritualité autochtone faisait partie de ma vie depuis déjà 15 ans et je me suis donc retrouvée avec un sourire aux lèvres. J'ai confié à l'une de mes tantes ma surprise de ne pas être au courant de cela alors que j'avais quand même 34 ans. Elle m'a répondu rapidement, avec une incompréhension vis-à-vis de mon enthousiasme et une pointe de dégoût dans son non verbal : « on cachait ça dans c'temps-là ». J'ai compris que cette descendance était empreinte de honte, une conséquence du colonialisme visiblement encore présent qui se joint aux efforts pour faire disparaître les Premiers Peuples. Quoique je ne pouvais passer sous silence cette expérience personnelle qui rappelle les legs coloniaux qui influencent le sujet de mon mémoire, je ne parle pas et je n'écris pas au nom des Autochtones ou des Métis dans ce mémoire. Plutôt, je me prononce en tant que travailleuse sociale (TS) qallunaat ayant travaillé au Nunavik auprès des Inuit plus de 4 ans.

Une histoire coloniale précède la réalité actuelle des Inuit vivant au Nunavik. Le Nunavut et le Nunavik sont des régions éloignées où les Inuit sont marginalisés et où très peu d'études universitaires se penchent sur la question du travail social au Nord (Johnston et Tester, 2015). De ce fait, considérant la grande présence du gouvernement dans la vie des Inuit, tant sur le plan du logement, du revenu que de l'éducation, la relation entre les Inuit et l'État en ce qui a trait au travail social doit être examinée (Henderson, 2007). L'histoire coloniale porte encore aujourd'hui son lot de conséquences, comme le faible taux d'Inuit occupant des postes de personnes travaillant en relation d'aide au Nunavik. Bref, force est de constater que ce sont des personnes intervenantes qallunaat (personne non inuit) qui forment la grande majorité des personnes qui offrent les services de relation d'aide

volontaire auprès des Inuit à l'intérieur des deux Centres de santé et de services sociaux au Nunavik.

Le présent mémoire vise donc à documenter l'expérience de travail de 11 personnes intervenantes qallunaat ayant œuvré auprès des Inuit au Nunavik en contexte d'intervention sociale volontaire. Cette recherche de type qualitative repose sur le contenu récolté par le biais d'entrevues semi-dirigées et d'un questionnaire sociodémographique. Enfin, considérant la complexité du sujet à l'étude, le cadre conceptuel retenu afin de bien analyser ce matériel est une combinaison formée du constructivisme et du paradigme autochtone.

Ce mémoire est composé de sept chapitres. Le premier aborde le choix du lexique et des mots qui seront privilégiés tout au long du mémoire. Le second décrit et définit la problématique dans son histoire, son ampleur ainsi que des éléments incontournables à une compréhension globale du contexte dans lequel la relation d'aide par des Qallunaat est réalisée auprès des Inuit au Nunavik. Le troisième chapitre fait état des connaissances actuellement disponibles par le biais d'écrits scientifiques en lien avec le sujet et les objectifs de l'étude. Le quatrième sera consacré à la description et à la définition des cadres conceptuels choisis. Ainsi, le constructivisme jumelé au paradigme autochtone sera abordé. Les aspects méthodologiques seront ensuite présentés dans le cinquième chapitre. Il sera question du type de recherche, de la population à l'étude, des moyens de recrutement des personnes ainsi que des outils de collecte de données utilisées. Enfin, le sixième chapitre sera consacré à la discussion à la suite des résultats obtenus et des liens seront faits entre ceux-ci et la recension des écrits, le tout guidé par le cadre conceptuel choisi. Finalement, le dernier chapitre mettra de l'avant la pertinence du mémoire, les limites et les potentielles retombées positives en lien avec la pratique du travail social.

## **CHAPITRE 1**

### **CONTEXTUALISATION DES MOTS**

Tout d’abord, il importe de définir et de contextualiser certains mots. En effet, considérant, la nature de la recherche, les mots « Autochtone », « Inuit » et « qallunaat » seront présentés d’emblée. En outre, des notes de bas de page permettront d’expliquer certains concepts secondaires qui requièrent une précision tout au long du mémoire.

#### **1.1 AUTOCHTONE**

Les mots, toujours créés à l’intérieur d’un contexte socio-historique, sont porteurs de sens et de pouvoir (Yellow Bird, 2008). Ainsi, il est important de situer le terme « Autochtone », puisque celui-ci a été retenu dans le cadre de cette recherche et vise à inclure les Premiers Peuples, les Premières Nations, les Métis et les Inuit. Au Canada, le terme « autochtone » désigne les « descendants des premiers habitants » et « la loi constitutionnelle de 1982 précise que ce terme s’applique aux Indiens, aux Inuit et aux Métis » (Jaccoud, 1995, p.93). Selon Robitaille et Guimond (1994), cinq principaux critères sont utilisés afin de définir « autochtone » : la descendance, l’identification, la reconnaissance légale, le territoire et la langue. Pour sa part, Statistique Canada utilise deux critères dans les questionnaires de recensement afin d’identifier une personne autochtone : l’origine ou la descendance et l’identité (sentiment d’appartenance) (Jaccoud et Brassard, 2008). Finalement, à l’intérieur même des groupes autochtones, certains préfèrent utiliser le terme « Premières Nations » ou le mot « Autochtone ». Certaines personnes vont plutôt s’identifier à leur nation ou à leur communauté d’origine, comme Inuit ou Naskapi (Jaccoud et Brassard, 2008). Enfin, en ce moment, il n’existe pas de terme qui rallie tous les groupes à un consensus, car ceux-ci sont incroyablement diversifiés. Donc, peu importe le terme retenu, celui-ci risque de déplaire (Vowel, 2016). Quoi qu’il en soit, l’identité autochtone est plurielle et n’est pas figée dans des traits objectifs et observables (Lemay, 2011). Les contextes sociaux et historiques en constant changement influencent l’identité des individus et cela n’est pas différent pour les Autochtones (Simard, 1983).

C'est donc en conscience de ce qui a été nommé précédemment que le terme « Autochtone » sera utilisé à défaut de trouver une alternative moins coloniale<sup>1</sup>. Enfin, dans tous les cas, il est important de garder en tête que les identités autochtones et inuit sont dynamiques, en mouvance, et qu'elles ne peuvent être circonscrites à l'intérieur d'un cadre rigide, et ce, tout particulièrement si ce cadre n'est pas défini par eux.

## 1.2 INUIT

Les Inuit ne s'identifient pas comme Autochtones, mais plutôt comme un peuple distinct ayant une histoire bien singulière et différente des Autochtones vivant au Sud. En ce sens, le terme « Inuit », plutôt qu'« Autochtone », sera utilisé lorsque prescrit afin de respecter l'unicité de ces peuples nordiques. Trois quarts des Inuit vivent sur l'Inuit Nunangat<sup>2</sup> qui inclut Inuvialuit, Nunavut, Nunavik et Nunatsiavut, ainsi qu'une petite population en Ontario (Vowel, 2016 ; Joseph, 2018). En 2011, le recensement fixe la population des Inuit au Canada à près de 60 000. Cela équivaut à 4.2 % de la population totale des Autochtones au Canada et à 0.2 % de la population totale canadienne (Vowel, 2016).

Le mot « Inuk » signifie « être humain » au singulier en inuktitut. « Inuit » est la forme plurielle de « Inuk » (Joseph, 2018). C'est d'ailleurs pour cette raison que l'on ne retrouve pas de *s* à la fin du mot inuit, car celui-ci est déjà au pluriel. Finalement, c'est dans cette logique que j'utiliserai « Inuit » et non les termes « les gens inuit » ou « les personnes inuit », afin d'éviter la redondance.

En matière de législation, les Inuit sont considérés comme Indiens seulement au sens où le gouvernement est responsable d'eux selon la répartition constitutionnelle des pouvoirs (Vowel, 2016, p. 56). En ce sens, les Inuit ne sont pas assujettis à la Loi sur les Indiens et

---

<sup>1</sup> Je suis consciente que le terme autochtone peut déranger. Cette irritation est légitime et j'en suis désolée.

<sup>2</sup> Inuit nunangat : territoire Inuit.

sont spécifiquement exclus de celle-ci. Cela étant dit, dans l'affaire Baker Lake vs Canada, la Cour suprême du Canada statue que le terme « Indien », selon la Loi constitutionnelle canadienne, inclut les Inuit et que les décisions relatives aux droits autochtones au Canada s'appliquent donc aux Inuit (Vowel, 2016). En d'autres termes, lorsque des lois ou lorsque des décisions sont prises en ce qui concerne les droits autochtones, à moins d'une mention spécifique excluant les Inuit, ceux-ci sont inclus dans ladite décision.

### 1.3 QALLUNAAT

L'expérience de travail des personnes participantes à la recherche a été vécue sur le Nunavik Nunangat<sup>3</sup>, il me semble donc à propos d'utiliser le mot inuktitut « qallunaat » qui signifie : « personnes blanches ou occidentales » ainsi que « humains non inuit » (Mahieu, 2019). « Qallunaat » est un terme qui fait référence aux colons qui sont venus au Nunavik, à toutes les personnes qui ne sont pas Inuit, ou encore à toutes celles habitant au Sud du Québec et qui viennent travailler au Nunavik (Mahieu, 2019). Ce mot est d'ailleurs, encore aujourd'hui, largement utilisé au Nunavik en faisant référence, justement, aux travailleuses et aux travailleurs qui vivent au Sud<sup>4</sup> et qui viennent travailler au Nord<sup>5</sup>, c'est-à-dire au Nunavik. Finalement, le mot « qallunaat » est pluriel et donc vous ne trouverez pas de *s* à la fin de ce mot dans ce mémoire. Le singulier de « qallunaat » est « qallunaaq » (Mahieu, 2019).

---

<sup>3</sup> Nunavik Nunangat : territoire du Nunavik (inuktitut).

<sup>4</sup> Sud : expression largement utilisée par les Inuit et les Qallunaat afin de désigner le sud de la province du Québec.

<sup>5</sup> Nord : expression largement utilisée par les Inuit et les Qallunaat afin de désigner le Nunavik et le grand nord de la province du Québec.

## **CHAPITRE 2**

### **PROBLÉMATIQUE**

La problématique de recherche sera présentée en trois grandes parties. La première aborde des événements historiques significatifs vécus par les Autochtones. Les conséquences découlant de ces événements sont encore bien présentes aujourd'hui, d'où l'importance de se situer historiquement. Ensuite, considérant la nature du sujet de recherche, la deuxième partie aborde des éléments historiques spécifiques aux communautés inuit. Finalement, la troisième partie traite de la rencontre entre le travail social et les Autochtones et les Inuit.

## **2.1 HISTORIQUE COLONIAL**

### **2.1.1 Tentatives d'assimilation et colonisation**

L'histoire coloniale de l'Amérique a pris naissance en 1492 avec l'arrivée de Christophe Colomb, qui est mandaté par la monarchie espagnole pour prendre possession de ce grand continent riche en ressources naturelles (Russel, 2017). C'est d'ailleurs cette richesse qui attirera plus tard les grandes puissances, telles la France et l'Angleterre. Celles-ci désirent tenter d'en tirer profit à leur tour et souhaitent littéralement prendre possession du territoire. Somme toute, cette conquête est portée par un mouvement capitaliste et christianiste (Russel, 2017). Cela dit, durant les deux premiers siècles, les relations entre les Autochtones de l'Amérique du Nord et les personnes provenant de l'Europe étaient davantage équilibrées, car elles et ils se partageaient des ressources et des connaissances (Sabbagh, 2008). À ce moment, les Autochtones jouissaient d'une très grande autonomie. D'une part, elles et ils pratiquaient des activités culturelles, économiques et sociales. D'autre part, certaines personnes participaient au commerce des fourrures (Sabbagh, 2008). Ce qui vient modifier le statut des Autochtones et des Inuit, c'est plutôt le traité de Gand, en 1812, qui souligne la fin de la guerre entre le Canada et les États-Unis. En 1814, les peuples autochtones perdent leur statut d'alliés stratégiques : elles et ils deviennent un peuple à civiliser et à assimiler (Sabbagh, 2008 ; Russel, 2017). Ensuite, en

1844, la commission Bagot critique le système de valeurs des Autochtones et des Inuit. En fait, selon les colonisateurs, les Autochtones et les Inuit sont perçus comme des personnes primitives qui n'ont pas accès à leur intellect ni à leur imagination, qui ne peuvent pas inventer des choses, qui ne peuvent pas créer l'histoire, qui ne savent pas comment utiliser les ressources naturelles, voire qui ne font pas partie de l'humanité (Smith, 1999). Dans ce même élan, la loi de l'*Acte pour encourager la civilisation graduelle* est adoptée en 1857. Cette dernière vise à inférioriser les Indiens en matière de droits et d'obligations vis-à-vis des autres personnes citoyennes (Savard et Proulx, 1982). Dix ans plus tard, en 1867, l'*Acte de l'Amérique du Nord britannique* est adopté et celui-ci déclare que les Autochtones seront dorénavant de compétence fédérale (Sabbagh, 2008). En d'autres termes, tout ce qui est relié aux Autochtones sera « géré » par l'État. Ainsi, en 1876, la Loi sur les Indiens vient officialiser que le gouvernement devient le tuteur légal des Autochtones et des Inuit, les reléguant au rang de mineurs devant la loi (Lemay, 2011). Ce projet d'assimilation se traduit par un gouvernement qui dénude les Autochtones et les Inuit de leur pouvoir d'agir et qui les empêche de prendre des décisions en ce qui a trait à leur organisation, à leurs croyances, à leurs traditions et à leurs politiques (Lemay, 2011). En fait, le processus d'acculturation systématique, porté par une approche paternaliste, mine toute forme d'autonomie chez les Autochtones et les Inuit (Sabbagh, 2008). Enfin, la dépendance forcée rend difficile la maîtrise de leur destinée, car des systèmes d'administration à l'intérieur même des communautés, tel que les conseils de bande, sont institués et constituent une obligation imposée par les colonisateurs (Simard, 2003).

Encore dans une logique d'assimilation, les missionnaires sont mandatés autour des années 1840 pour convertir les Autochtones au christianisme (Lemay, 2011). Les rituels traditionnels, les cultures de guérison et les chamans sont non seulement remis en question, mais aussi interdits. Durant cette même période, des maladies inconnues des Autochtones sont apportées par le biais des missionnaires. Les prêtres qui connaissaient ces dernières et qui avaient des remèdes associés sont alors considérés comme de grands chamans puissants. Les missionnaires en profitent alors pour mettre en doute la médecine traditionnelle et les croyances autochtones, ce qui contribue au rapport de force inégal (Sabbagh, 2008). De ce

fait, l'introduction des maladies européennes auxquelles les Autochtones n'avaient pas de remède a été un élément catalyseur dans leur évangélisation (Lemay, 2011).

### **2.1.2 Les pensionnats**

Les écoles résidentielles, l'arme suprême de l'assimilation, sont instaurées au Canada dans les années 1892 (Larose, 1989). Au Québec, c'est plutôt à la fin des années 1950 et jusqu'au début des années 1970 que ces écoles, mieux connues sous le nom de pensionnats indiens, prennent de l'ampleur (Larose, 1989). Les Autochtones, sous tutelle et considérés comme inférieurs, se voient imposer les pensionnats obligatoires dès 1920. À ce moment, tous les enfants autochtones entre 6 et 15 ans devaient obligatoirement aller au pensionnat (McDonough, 2013). L'objectif principal n'était pas masqué: tuer l'Indien dans l'enfant. Afin d'effriter les croyances, les enfants étaient socialisés et assimilés à la culture dominante où les traditions, les mœurs et la langue maternelle étaient interdites dans les pensionnats (Sabbagh, 2008). Non seulement les enfants étaient enlevés et séparés de leur famille, mais les visites étaient interdites. Plusieurs enfants ont été victimes d'agressions sexuelles, de violences physiques, spirituelles et psychologiques dans ces pensionnats (Sabbagh, 2008) et trop d'enfants autochtones sont décédés à la suite de ces violences (Capitaine, 2017). La découverte récente de centaines de corps d'enfants autochtones, inuit et métis, enterrés dans des fosses communes sur différents sites d'anciens pensionnats, est un rappel bouleversant de cette histoire coloniale (Agence France-Presse, 2021). Durant des années, les églises et le gouvernement canadien refusaient de reconnaître les mauvais traitements subis par ces enfants (Capitaine, 2017). Le déracinement imposé par les pensionnats et la distance des parents ont laissé des traces ayant encore aujourd'hui un impact significatif. Enfin, ce processus d'acculturation et de déculturation s'est parfois traduit par une perte de croyances et de valeurs traditionnelles (Sabbagh, 2008). « [L]'assimilation consiste à déconstruire et à transformer les frontières des appartenances et d'identifications d'un groupe dans le but de niveler les différences pour imposer une appartenance unique » (Jaccoud, 1995, p. 94). Le modèle de l'ordre-assimilation, tel qu'explicité par Reasons (1978), semble avoir été le modèle historiquement privilégié par les groupes colonisateurs au Canada. Effectivement, les rapports entre les peuples

autochtones et les peuples euro-canadiens ont été conçus sous un angle où les Autochtones sont un « problème » à régler. Ainsi, même s'il y a eu une forme de reconnaissance des « erreurs » commises dans le passé de la part de certains gouvernements, les institutions sociales et politiques au pouvoir se considèrent comme étant neutres et non responsables des difficultés socioéconomiques vécues aujourd'hui par les peuples autochtones, telles que le taux de mortalité infantile, le taux de suicide plus élevé, la surpopulation dans les logements, ainsi que la forte prévalence de victimisation, de criminalisation et d'incarcération (Jaccoud, 1995). En fait, l'État renvoie la responsabilité de la marginalisation socioéconomique des Autochtones à une incapacité d'adaptation aux coutumes du groupe dominant. Dans cette logique, « l'assimilation est considérée comme le moyen d'enrayer les problèmes sociaux vécus par les collectivités autochtones » (Jaccoud, 1995, p. 94). C'est d'ailleurs cette façon de percevoir certains éléments sociologiques qui aboutit à une rencontre inégale et oppressive entre les Autochtones et le travail social dont les traces perdurent encore aujourd'hui. Ceci sera abordé ultérieurement.

### **2.1.3 Rafle des années 1960**

Plus spécifiquement chez les Inuit, c'est entre 1950 et 1960 que s'établit l'ère gouvernementale où l'objectif est de « civiliser » les Inuit. Durant cette période, 13 000 enfants au Québec, incluant des enfants inuit, sont enlevés et placés dans des écoles résidentielles loin de leurs villages et de leurs familles (Kral, 2012 ; McDonough, 2013). C'est lorsque les écoles résidentielles ont commencé à fermer leurs portes que débuta la rafale des années 60, plus communément appelée le *sixties scoop* (Baskin et Sinclair, 2015). Jusque-là, les provinces n'offraient pas de services de protection de l'enfance aux Autochtones et aux Inuit. Ce changement remonte à la modification en 1951 de la Loi sur les Indiens (Encyclopédie canadienne, 2022). En d'autres termes, les enfants passent d'une situation où ils sont enlevés pour être placés dans des pensionnats à une situation où ils sont enlevés de leur famille par les agences provinciales de protection de l'enfance. « Les politiques d'assimilation agressives sont la cause fondamentale qui explique comment ces enfants ont pu être enlevés à leur famille » (Alberta Teachers' Association, 2020, p.1). Ces dernières ont d'ailleurs été dénoncées comme étant racistes. À ce moment, les perspectives

eurocentriques portées par les TS s'opposent au mode de vie et d'éducation traditionnels des Autochtones et des Inuit qui vivent ainsi depuis des dizaines de milliers d'années (Kulusic, 2005). Les décisions de retirer un enfant du milieu familial sont donc souvent soutenues par des préjugés et des suppositions, sans comprendre le contexte culturel et historique des Autochtones et des Inuit (Kulusic, 2005). Durant cette période, le taux d'enfants autochtones dans le système de protection est passé de 1 % à 30 %-40 % (Kulusic, 2005). Des enfants sont alors retirés de la garde des parents et placés dans des familles allochtones ne parlant pas la langue maternelle des enfants, pratiquant des coutumes différentes et situés souvent loin de la famille biologique. En fait, les idéologies coloniales et l'inégalité systémique de pouvoir entre les Autochtones et les colons se traduisent par un nombre disproportionné d'enfants autochtones retirés de leur famille, de leur communauté et placés dans des familles allochtones, adoptés, vendus ou confiés à des établissements publics (Kulusic, 2005).

La dispersion de ces enfants affaiblit le lien à leur culture traditionnelle, à leur langue, ainsi que le lien de parenté unissant les Autochtones. Entre autres, l'intégration à leur nouvelle famille implique souvent l'abandon de leur langue maternelle et de leur héritage culturel jusqu'à renier leur identité (Alberta Teachers' Association, 2020). Cela se traduira notamment par des crises identitaires qui s'inscrivent dans une dichotomie où l'enfant ne se sent pas appartenir à un groupe ni à l'autre en raison d'une séparation forcée et prolongée de sa famille biologique (Alberta Teachers' Association, 2020). Dans le même sens, les communautés et les familles ont subi des conséquences psychologiques, affectives et spirituelles à cause de l'enlèvement de leurs enfants. On parle évidemment des enfants déjà enlevés, mais aussi du risque de voir d'autres enfants retirés des communautés, risque créant stress émotionnel, faible estime de soi, alcoolisme et sentiment d'être inutiles pour les familles et les communautés (Johnston, 1983). Encore aujourd'hui, de nombreuses survivantes et de nombreux survivants tentent toujours de retrouver leur famille (Alberta Teachers' Association, 2020).

## 2.2 SPÉCIFICITÉ DES COMMUNAUTÉS INUIT

L'expérience coloniale subie par les Inuit est unique, car celle-ci s'est produite après la Deuxième Guerre mondiale, un moment où, dans d'autres parties du monde, des pays amorçaient leur processus de décolonisation, et alors que le Canada développait un État-providence semi-libéral (Tester, 2017). Il importe donc de souligner quelques événements significatifs spécifiques aux peuples inuit.

### 2.2.1 L'abattage des qimmiit<sup>6</sup>

Un événement traumatique propre aux Inuit est l'abattage, par la GRC, de 20 000 chiens de traîneau durant les années 1950 à 1980. Les qimmiit ont été, et sont encore aujourd'hui, une partie intégrante de la culture et de la famille. Avant la colonisation, les qimmiit occupaient une place fondamentale dans la vie des Inuit, car ceux-ci et celles-ci avaient un mode de vie nomade ou semi-nomade et les chiens rendaient possible le déplacement sur un immense territoire afin d'être en mesure de se nourrir de la chasse (Le Duc, 2021). Entre autres, les qimmiit alertaient les Inuit des prédateurs et des dangers, allaient instinctivement modifier leur parcours lorsque la glace était trop mince et savaient se diriger vers la bonne direction en cas de blizzard (Le Duc, 2021). Par conséquent, lorsque la GRC a demandé aux Inuit d'apporter leurs chiens sur la banquise afin de les abattre et de les brûler devant leurs yeux, reste encore aujourd'hui, une scène d'horreur marquée dans la mémoire des aînées et aînés (Le Duc, 2021). En étant privés des instances décisionnelles et en ayant un accès limité aux décideurs locaux, les Inuit ont établi un lien logique et raisonnable entre l'abattage des chiens de traîneau, la sédentarisation et leur incapacité à retourner dans la toundra pour la chasse (Qikiqtani Inuit Association, 2013). Ainsi, privé de leur mode de transport et d'une grande partie de leur autonomie alimentaire, l'abattage des chiens de traîneau a grandement favorisé la sédentarisation des Inuit en entravant la possibilité de continuer leur mode de vie traditionnel (Qikiqtani Inuit Association, 2013 ; Vowel, 2016). Aux yeux du Canada, l'abattage des chiens était soutenu par une logique de

---

<sup>6</sup> Qimmiit : chiens de traîneau (inuktitut).

« santé publique ». Le pays soutient donc que ce n'était pas un acte délibéré commis afin de « faire du tort » aux Inuit. Il n'en demeure pas moins que leur ignorance, leur incapacité et leur réticence à comprendre l'importance des qimmiit dans la culture inuit ont eu de graves conséquences dans les communautés (Vowel, 2016)<sup>7</sup>.

### **2.2.2 La relocalisation : High Arctic Relocation**

En 1953, 87 familles inuit ont été relocalisées d'Inukjuak au Nunavik à Aujuittuq<sup>8</sup> et à Qausuittuq<sup>9</sup> au Nunavut dans l'objectif d'affirmer la souveraineté canadienne dans l'Extrême-Arctique (Vowel, 2016). La température est considérablement plus froide à Qausuittuq et à Aujuittuq qu'à Inukjuak et contrairement à Inukjuak ces deux lieux sont sujets à une noirceur totale d'octobre à février. Pour les familles relocalisées, c'est un environnement hostile et très différent de leur terre d'origine (Vowel, 2016). Ainsi, plusieurs Inuit relocalisés ont exprimé la détresse vécue dans le nouveau lieu, le manque de soutien du gouvernement et la pénurie de nourriture dans les magasins de traite (Royal Commission on Aboriginal Peoples, 1996). Les officiers gouvernementaux assuraient pourtant qu'elles et ils seraient mieux dans l'Extrême-Arctique et qu'il y aurait abondance de nourriture et de viande sauvage (Royal Commission on Aboriginal Peoples, 1996). Au contraire, une fois arrivés à destination, les Inuit se sont fait dire par d'autres officiers gouvernementaux qu'elles et ils avaient seulement le droit de chasser un caribou par famille par an et qu'elles et ils n'avaient pas le droit de chasser le bœuf musqué sous peine d'être arrêtés ou d'être passibles d'une amende de 5 000 \$. De surcroît, le gouvernement avait promis aux familles qu'il serait possible de retourner à Inukjuak après deux ans si elles et ils le désiraient. En réalité, ce n'est que 36 ans plus tard que 40 familles ont pu revenir à Inukjuak (Vowel, 2016).

La police a commencé à venir et ils ont commencé à insister beaucoup pour que nous acceptions de déménager dans une région qui avait beaucoup d'animaux sauvages. Ils ne nous ont jamais dit les inconvénients. Ils ne nous ont jamais parlé des longues

---

<sup>7</sup> Puisque la connaissance est synonyme de pouvoir et peut servir d'outil de réconciliation, pour celles et ceux qui veulent en apprendre davantage sur le sujet, voir le long métrage Qimmit : un choc, deux vérités par Ole Gjerstad et Joëlle Sanguya (2010) ou encore lire le rapport Qikiqtani Truth Commission, Thematic Reports and Special Studies : Analysis of the RCMP Sled Dog Report (Qikiqtani Inuit Association, 2013).

<sup>8</sup> Aujuittuq : Grise Fiord (Inuktitut).

<sup>9</sup> Qausuittuq : Resolute Bay (Inuktitut).

périodes d'obscurité. Ils ne nous ont jamais parlé du manque de végétation dans l'Extrême-Arctique. Ils nous ont seulement dit qu'il y avait beaucoup de phoques et beaucoup de morses. (Royal Commission on Aboriginal Peoples, 1996, p. 29)

Les impacts de la relocalisation ont été nombreux : dépression, désespoir, isolement, difficulté à se nourrir, séparation de familles et liens familiaux perturbés (Royal Commission on Aboriginal Peoples, 1996). De plus, lorsque les familles ont finalement pu retourner à Inukjuak, dans les années 1970-1980, certaines personnes ont laissé des enfants, de la parenté, des bateaux, des motoneiges et presque la totalité de leurs biens matériels dans l'Extrême-Arctique (Royal Commission on Aboriginal Peoples, 1996). Cela s'est traduit par un retour difficile à Inukjuak, car la communauté n'avait pas les ressources pour accueillir et combler les besoins des Inuit rapatriés. De toute évidence, le gouvernement n'avait pas distribué de ressources supplémentaires et n'avait pas préparé leur retour (Royal Commission on Aboriginal Peoples, 1996).

### **2.2.3 Le passage de nomade et semi-nomade à une sédentarisation capitaliste**

Comme mentionné précédemment, la colonisation a mis un terme au mode de vie nomade et semi-nomade des Nunavimiut<sup>10</sup> (Karetak et Tester, 2017) par le biais de l'abattage des chiens de traîneau. Cette transition forcée du chasseur-cueilleur vers une société capitaliste et matérialiste a mené les Inuit vers une dépendance aux produits achetés en magasin et les a conduits à se loger dans des maisons nécessitant le paiement d'un loyer (Karetak et Tester, 2017). D'ailleurs, des périodes de famine ont marqué l'histoire de plusieurs Inuit à cause de cette dépendance forcée et en raison des postes de traite qui étaient parfois dépourvus de nourriture (Ilisituk, 2016). De plus, les Européens donnaient peu d'argent en échange des peaux de fourrure de renard, ce qui laissait les Inuit de Puvirnituq et d'Inukjuak dans des conditions de pauvreté extrême (Ilisituk, 2016). Bref, les Nunavimiut se sont rapidement retrouvés dans un système économique construit et administré par des gens tirant profit de ce système (Karetak et Tester, 2017). À cette époque, la majorité des

---

<sup>10</sup> Nunavimiut : humains vivants et provenant du territoire du Nunavik.

Inuit ne comprennent pas l'anglais et malgré cela, des lois rigides sont appliquées sans tenir compte du degré de compréhension des Nunavimiut. Certaines personnes inuit sont d'ailleurs arrêtées sans comprendre ce qui leur arrive ni pourquoi elles ont été interpellées par les autorités (Karetak et Tester, 2017).

#### **2.2.4 La confusion dans le rôle des personnes âgées**

Les personnes inuit âgées ont eu pendant longtemps un rôle de mentor, d'enseignant, de guérisseur et de conseiller pour les gens de leur entourage ou la communauté (Karetak et Tester, 2017). Cependant, les perturbations drastiques et rapides, tout particulièrement durant les 60 dernières années (Moore *et al.*, 2005), jumelées aux tentatives de colonisation des terres et de la culture inuit, ont parfois provoqué de la culpabilité, du déni culturel, la perte d'une identité culturelle et la baisse de l'estime de soi chez les personnes âgées (Karetak et Tester, 2017). Plusieurs ont été ridiculisées et même ressenti de la honte à cause de leur mode de vie traditionnel et leur culture (Karetak et Tester, 2017). Cela s'est traduit par une confusion du rôle des aînés auprès de leur famille et de leur communauté, car les diverses stratégies de colonisation avaient dépeint leur mode de vie traditionnel comme mauvais (Karetak et Tester, 2017).

### **2.3 RENCONTRE ENTRE AUTOCHTONES, INUIT ET TRAVAIL SOCIAL**

#### **2.3.1 Conséquences coloniales en relation d'aide**

Les premières rencontres entre les Autochtones et le travail social se sont produites à travers le Département des affaires autochtones sous une influence judéo-chrétienne (Sinclair, 2009). Les TS avaient le mandat d'accompagner les agents sur les réserves afin d'enlever les enfants et de les amener dans les écoles résidentielles (Sinclair, 2009). Dans une continuité de projet colonial, la protection de l'enfance autochtone fédérale a repris le flambeau en retirant plusieurs enfants de leur famille lorsque les écoles résidentielles ont fermé (Sinclair, 2009). Ceci est le phénomène du *sixties scoops* abordé précédemment. Il n'est donc pas surprenant que la perception du travail social chez les Autochtones et les

Inuit soit synonyme d'enlèvement d'enfants, de destruction des familles et d'oppression (Sinclair, 2009). Ce passé colonial relativement récent lié au travail social a laissé des barrières et des défis encore présents aujourd'hui. D'ailleurs, les TS peuvent être vecteurs d'oppression et de marginalisation même en ayant de bonnes intentions encore à ce jour (Baltra-Ulloa, 2016).

En outre, le rapport de la *Commission nationale d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès* dresse un portrait accablant des services publics offerts aux Autochtones et aux Inuit (Éditeur officiel du Québec, 2019). En fait, une discrimination systémique au sein des institutions de l'État est dénoncée dans ce rapport (Blanchet, 2019). Au Nunavik, cela se traduit, entre autres, par des zones de friction dans les services publics prodigués par des personnes du Sud et dans des services non adaptés à la réalité nordique (Valiquette, 2019). Finalement, le roulement de personnel et le faible taux de rétention des personnes intervenantes dans les services sociaux au Nord sont une barrière à la relation de confiance. Effectivement, les bris de services et les liens qui sont constamment à rebâtir rendent les services de relation d'aide très complexes auprès des Inuit au Nord (Valiquette, 2019)

## **CHAPITRE 3**

### **RECENSION DES ÉCRITS**

#### **3.1 LE CHOIX DES TEXTES DANS LA RECENSION DES ÉCRITS**

Il importe d'expliquer pourquoi ce présent mémoire n'est pas inspiré exclusivement d'écrits autochtones et inuit. En fait, la colonisation, encore présente dans le système d'éducation et de la connaissance, renvoie à l'idée que les savoirs allochtones sont considérés comme supérieurs dans la littérature et dans l'éducation sous prétexte de respecter les normes établies et déterminées par ce même groupe dominant (Hart, 2009). En d'autres mots, les savoirs autochtones et inuit sont sous-représentés et peu d'Autochtones obtiennent des rôles légitimes en éducation supérieure. Ces derniers n'ont donc pas le choix de faire partie du paradigme européen et occidental en ce qui a trait aux études universitaires ou à la littérature (Hart, 2009). Dans le travail social autochtone, les personnes étudiantes sont obligées d'investir la perspective dominante qui est associée à des valeurs individuelles d'efficacité (Hart, 2009). En résumé, les sagesse autochtones et inuit sont marginalisées dans la majorité des institutions d'études supérieures. Malgré cet état de fait, de plus en plus d'écrits autochtones et inuit voient le jour depuis les dernières années et j'ai souhaité y porter une attention particulière. En ce sens, j'ai priorisé des ouvrages, des rapports, des vidéos, des longs-métrages ainsi que des textes écrits par des Autochtones et des Inuit. Il est à noter que ceux-ci ne remplissent pas nécessairement le critère d'évaluation par les pairs. La voix de celles-ci et de ceux-ci me paraissait plus importante qu'un critère déterminé dans une même logique d'école résidentielle où les savoirs « légitimes » et les « bonnes façons de faire » sont déterminés par les gens au pouvoir.

Aussi, il est à noter que plusieurs autrices et auteurs soulignent des similitudes entre l'autochtonisation de la recherche et l'autochtonisation du travail social. Cela n'est pas surprenant : dans les deux cas, ceux-ci s'inscrivent dans un paradigme autochtone. Ainsi, il

est pertinent d'inclure ici des éléments provenant de la recherche décoloniale et autochtone et du travail social décolonial et autochtone, qui proviennent de la base de données Academic Search Complete, des rapports gouvernementaux, Google Scholar, ainsi que des livres des maisons d'édition Fernwood Publishing, Nunavut Arctic College Media, Highwater Press, Presses de l'EHESP et Routledge qui ont formé la majeure partie des sources utilisées lors de ma recension des écrits.

### **3.2 RÉSILIENCE ET RAYONNEMENT INUIT**

Des observateurs remarquent et soulignent la force des Inuit, leur un courage et leur capacité d'adaptation (Flaherty, 2021). Historiquement, cette résilience jumelée aux partages d'enseignements de génération en génération en lien avec le territoire et les saisons leur ont permis d'avoir un esprit heureux dans lequel les valeurs familiales étaient fortes (Ilisituk, 2016). Les Inuit n'avaient d'autre choix que de respecter l'environnement dont elles et ils dépendaient (Karetak et Tester, 2017). Cela dit, il leur est maintenant plus difficile de garder une vision holistique en raison de la modernisation, notamment lorsque la connexion entre les choses n'est plus visible, par exemple avec la nourriture qui vient parfois de la COOP<sup>11</sup> et non pas du nunangat<sup>12</sup>. Néanmoins, les Qallunaat s'inspirent de cette relation de respect avec la nature qu'ont porté et que portent encore plusieurs Nunavimiut (Karetak et Tester, 2017). D'ailleurs, la Commission de vérité et réconciliation du Canada (2012) reconnaît l'importance de s'inspirer des savoirs autochtones et inuit pour le futur de tous. Malgré la résilience incroyable des Inuit, force est de constater que les changements climatiques ont un impact sur leurs déplacements, sur leur connaissance des mouvements des animaux et sur les traditions Inuit (Sergeant et Poirier, 2024). Finalement, la logique selon laquelle toutes les choses sont interconnectées et où nous devons vivre en respect avec toutes nos relations, avec les animaux, les roches, la terre, les plantes et avec

---

<sup>11</sup> COOP : Terme utilisé fréquemment au Nord afin de désigner « coopérative ». Il y a une coopérative dans chaque village au Nunavik. Les coopératives sont des supermarchés et font partie de la Fédération des Coopératives du Nouveau-Québec.

<sup>12</sup> Nunangat : territoire.

l'eau, a permis aux Inuit de survivre historiquement et est de mise afin d'assurer un futur aux prochaines générations (Karetak et Tester, 2017).

Une autre force des Inuit est leur capacité à préserver leur langue maternelle, l'inuktitut. La richesse de cette langue couvrant un vaste territoire arctique est empreinte de dialectes qui se distinguent par divers traits linguistiques (Mahieu, 2019). D'ailleurs, au Nunavik, 99 % des Inuit parlent l'inuktitut (Mahieu, 2019). Il n'est donc pas surprenant que celle-ci soit restée leur langue de référence et qu'elle soit utilisée dans les écoles. Le fait que tous les villages du Nunavik soient renommés en inuktitut est d'ailleurs l'une des manifestations de réappropriation du territoire par le biais de la langue (Vowel, 2016). La capacité des Inuit à continuer de faire vibrer l'inuktitut est l'inspiration qui me porte à utiliser quelques mots de cette langue dans le présent mémoire.

Enfin, les communautés inuit démontrent une grande capacité à garder leurs savoirs ancestraux vivants tels que la couture de peaux de phoque et de caribou (Nancy, 2017). La création de kamik<sup>13</sup>, de boucles d'oreille, de amautiit<sup>14</sup>, d'atigi<sup>15</sup> et de sculptures de roche sont une manière de garder vivante la culture inuit. La chasse et la cueillette font aussi partie intégrante des coutumes au Nunavik et c'est une pratique commune qui continue d'être passée d'une génération à l'autre. La cueillette de baies à l'automne est très populaire, tout comme les histoires, les contes et les savoirs médicaux qui l'entourent (Ilisutuk, 2016). Encore à ce jour, la viande de chasse et de pêche est un élément essentiel de leur alimentation (Vowel, 2016) et il n'est donc pas surprenant de constater que le respect entourant leur lien avec les animaux et la nature est encore très présents chez les Nunavimiut (Karetak et Tester, 2017).

Dans un autre ordre d'idées, selon Vowel (2016), les Inuit sont un des peuples autochtones au Canada qui a le mieux réussi à partager son histoire, car les récits sont

---

<sup>13</sup> Kamik : bottes d'hiver (Inuktitut).

<sup>14</sup> Amautiit : manteau permettant de transporter un bébé dans son dos (Inuktitut).

<sup>15</sup> Atigi : manteau d'hiver (Inuktitut).

souvent partagés en inuktitut et le territoire fait partie intégrante de ceux-ci. Ainsi, les Inuit et leurs expériences sont de plus en plus visibles, et ce, sans stéréotypes, car l'histoire est racontée par eux (Vowel, 2016). *Feel the Inukness* (Qilavvaq, 2012), *Atanarjuat : The Fast Runner* (Kunuk, 2001), *The Journal of Knud Rasmussen* (Kunuk et Cohn, 2006) et *Before Tomorrow* (Cousineau, et Ivalu, 2007) en sont quelques exemples, et c'est sans compter toutes les autrices et tous les auteurs ainsi que les artistes musicaux (incluant ceux pratiquant le katajjaniq<sup>16</sup>).

### 3.3 CODE D'ÉTHIQUE INUIT

Les Inuit avaient une manière de promouvoir une « bonne vie » par le biais de lignes directrices appelées inunnguiniq<sup>17</sup>. Une des façons de transmettre ces lignes directrices aux enfants et de les instaurer auprès d'eux était la narration d'histoires et de légendes répétées régulièrement, soit sous forme de commentaires ou encore dans le but de corriger certains comportements (Karetak et Tester, 2017 ; Nakasuk *et al.*, 1999). Cette façon de faire permettait une attention forte qui se transformait en adhérence profondément intégrée à des valeurs telles que l'importance du vivre-ensemble, la bienveillance et l'honnêteté (Karetak et Tester, 2017). Enfin, les enfants apprenaient leurs rôles et leurs responsabilités par le biais de l'observation et de la pratique (Nakasuk *et al.*, 1999). Lorsque les communautés inuit étaient dirigées par leur propre système de gouvernance et de lois, le maintien de l'harmonie était un objectif central (Karetak et Tester, 2017). D'ailleurs, encore aujourd'hui, les personnes âgées reconnaissent l'importance d'atteindre l'harmonie à l'intérieur de chaque personne ainsi qu'à l'intérieur des communautés. D'ailleurs, un des principes guidant l'atteinte de l'harmonie est aajiiqatigiingniq<sup>18</sup> (Karetak et Tester, 2017). Dans le passé, aajiiqatigiingniq était synonyme de sécurité et de bien-être supporté par la communauté (Karetak et Tester, 2017). Ainsi, ce principe était utilisé afin de trouver des solutions lorsqu'une personne ou une famille éprouvait des problèmes ou avait des impacts

---

<sup>16</sup> Katajjaniq : chants de gorge traditionnels (Inuktitut).

<sup>17</sup> Inunnguiniq : le procédé de faire un être humain (Inuktitut).

<sup>18</sup> Aajiiqatigiingniq : travailler ensemble afin de faire face aux menaces à l'harmonie et à l'équilibre social (Inuktitut).

négatifs sur la communauté. Ce processus était pris au sérieux et des plans afin de corriger le comportement, accompagnés de ressources et de soutien, étaient mis sur pied afin de rétablir le bien-être de la personne ou de la famille (Karetak et Tester, 2017). Cela avait comme conséquence de favoriser non seulement le bien-être collectif, mais aussi de valoriser les membres de la communauté qui adoptaient des comportements bienveillants et productifs.

De plus, lorsque les maligarjuat n'étaient pas respectés, les Inuit avaient une façon de réaligner les gens sur ces principes. Cette manière de faire était soutenue par une résolution de conflit qui encourageait une réparation envers le groupe (Karetak et Tester, 2017). En ce sens, a contrario du système de justice qallunaat, ce n'est pas un système centré sur la justice, mais plutôt sur une façon de faire qui mise sur l'importance de se départir de la culpabilité. Cela dit, la reconnaissance de l'action contraire aux maligarjuat, ainsi qu'un engagement à modifier le comportement étaient mis de l'avant. Cette résolution des différends et des conflits a des similitudes avec la justice réparatrice, sauf pour l'accent mis sur la réparation envers la victime, plutôt qu'envers le groupe (Karetak et Tester, 2017). Historiquement, la culture inuit est profondément éthique et bien qu'elle ait permis aux Inuit de survivre dans des conditions incroyables, celle-ci a été grandement ébranlée par le colonialisme (Karetak et Tester, 2017 ; Vowel, 2016). Il va sans dire que les écoles résidentielles ont eu un impact majeur sur la capacité des personnes âgées et des parents à transmettre ce code d'éthique en raison de la séparation géographique à laquelle ils ont été confrontés durant plusieurs années (Karetak et Tester, 2017).

### **3.4 AVANT TOUT, LA RELATION**

#### **3.4.1 La relation de confiance**

La connaissance de ce qui est et de comment nous savons ce qui est, est basée sur la prémisse que tout est relationnel dans le paradigme autochtone (Wilson et Hughes, 2019). Bâtir une relation de confiance est considéré comme un élément indispensable en

intervention avec les Inuit (Fraser et Nadeau, 2015). La création de relations authentiques est considérée comme étant essentielle afin de travailler auprès des communautés autochtones (Potts et Brown, 2015). La responsabilité de mettre en place des éléments favorisant l'émergence de cette relation de confiance incombe en premier lieu aux non-Autochtones (Bennett *et al.*, 2011). L'engagement à long terme favorise d'ailleurs l'émergence de ce type de relations (McGregor, 2018). De plus, il est rapporté par des Inuit que la création du lien de confiance est plus facile lorsque la personne intervenante est sans jugement et adopte une posture amicale plutôt que professionnelle (Fraser et Nadeau, 2015). Une méthode concrète utilisée afin de créer ce lien de confiance est de se dévoiler, de partager des éléments personnels et d'accepter de se montrer vulnérable (Kovach, 2021). Les personnes intervenantes jouent un rôle important en adoptant une posture qui favorise l'émergence de liens de confiance avec les Inuit (Fraser *et al.*, 2021). Enfin, la philosophie autochtone est effectivement soutenue par la vertu de l'interdépendance, où les relations sont au cœur du processus (Kovach, 2021; Tachine *et al.*, 2016).

### **3.4.2 Au-delà de la distance professionnelle : le flou relationnel**

Dans ces conditions où la relation est centrale, les rôles entre les personnes peuvent devenir flous (Tachine *et al.*, 2016). En fait, plus la relation s'approfondit, plus la distance « professionnelle » peut s'embrouiller. Cependant, être cohérent avec l'épistémologie autochtone, c'est aussi avoir la capacité de naviguer dans ce flou, qui est généralement proscrit en contexte occidental « professionnel » (Tachine *et al.*, 2016). En outre, il est soulevé par les Inuit que les relations sont perçues de manière plus égalitaire lorsque les personnes intervenantes partagent des expériences personnelles et que la relation est bidirectionnelle (Fraser et Nadeau, 2015). La séparation catégorique entre le personnel et le professionnel est une manière eurocentrique d'exercer le travail social, tandis que le travail social autochtone mise d'abord sur la relation et inclut des expériences personnelles dans la relation d'aide (Baikie, 2009).

### **3.5 ÉLÉMENTS FAVORISANT LA RELATION DE CONFIANCE**

#### **3.5.1 La conscience décoloniale et la réflexivité**

Les personnes travaillant avec les Autochtones sont responsables d'acquérir des connaissances liées aux contextes coloniaux (Green et Baldry, 2008). Elles sont aussi responsables d'être sensibles aux conséquences qui en découlent, ainsi qu'à leur influence possible dans leur pratique (Green et Baldry, 2008). En contexte de recherche, mais aussi en intervention sociale, il est possible de favoriser des changements sociaux positifs mais aussi de contribuer à perpétuer des dynamiques inégales de pouvoir et des injustices (Potts et Brown, 2015). Tout particulièrement pour les allochtones occupant des positions de pouvoir et d'autorité qui ont des incidences dans la vie des Inuit, il est important de comprendre l'histoire coloniale et de la prendre réellement en compte (Czyzewski et Tester, 2014). D'ailleurs, il est dit que la compréhension de l'histoire coloniale favorise l'établissement de relations éclairées, humbles et sincères (Czyzewski et Tester, 2014). Dans les approches anti-oppressives, l'autoréflexion est décrite comme une réflexion critique qui, volontairement, fait place à une remise en question des politiques et des privilèges. Elle tient compte du lieu dans lequel la recherche est effectuée (Kovach, 2021). De plus, puisque le travail social autochtonisé « professionnalisé » a été développé en réponse aux conditions sociales difficiles principalement liées aux conséquences dévastatrices de la colonisation, il est indispensable d'acquérir des connaissances historiques pour intervenir auprès des Autochtones (Baikie, 2009). Enfin, des Qallunaat mentionnent qu'il est important de reconnaître les privilèges invisibles afin de répondre adéquatement aux besoins des Inuit en misant sur une relation de confiance significative et soutenue dans le temps (Valiquette, 2019).

#### **3.5.2 Une relation authentique, réciproque et égalitaire**

La « professionnalisation » du travail social, qui sous-entend qu'une personne est experte dans son domaine, jumelée à la position occupée par cette dernière dans une organisation, peut compromettre une relation égalitaire (Shera, 2003). Effectivement, la

présence d'une distance entre la personne intervenante et la personne accompagnée est une barrière à l'intervention culturellement sensible (Fraser et Nadeau, 2015). C'est dans ce contexte que Hart (2009) nous rappelle que dans le cadre d'une approche autochtonisée les personnes en position « d'aidantes » ne sont pas nécessairement des expertes détenant un diplôme et des savoirs reconnus par l'État. En fait, le processus d'aide est plutôt considéré comme une expérience partagée et bénéfique pour les deux parties où l'aidante partage des expériences personnelles et entretient, avec la personne aidée, un lien basé sur l'honnêteté (Hart, 2009). La réciprocité est effectivement un incontournable dans l'axiologie autochtone (Ellington, 2019). Enfin, un contexte culturellement sensible met bel et bien l'accent sur des relations non hiérarchiques entre personnes « professionnelles » et Autochtones (McBain-Rigg et Veitch, 2011).

### **3.5.3 L'humilité**

L'adoption d'une posture humble favorise la décentration et nous place sur un pied d'égalité avec les personnes rencontrées (Borrows, 2019). Dans ce contexte, l'humilité porte à agir en fonction du meilleur intérêt des personnes et nous évite d'être la mesure à laquelle on se réfère et se compare (Borrows, 2019). De plus, la personne « professionnelle » doit être consciente de ses propres référents culturels et être en mesure d'identifier ses limites par rapport à la manière dont l'« autre » conceptualise le monde (Lemay, 2011). Cela demande aussi des attitudes empreintes d'ouverture et de respect vis-à-vis la perception et la vision du monde de la personne accompagnée, tout en considérant ses idées et son savoir comme riches et légitimes (Smith, 2021). Ainsi, les personnes intervenantes auprès des peuples autochtones et des Inuit doivent se repositionner socialement en lien avec leur rôle et porter une attention particulière aux risques de hiérarchisation relationnelle et d'imposition de valeurs (Shera, 2003). Finalement, l'humilité culturelle, c'est aussi reconnaître l'importance d'adopter une pratique réflexive auprès des gens qui vivent des oppressions afin de mieux comprendre leur réalité (Tervalon et Murray-Garcia, 1998).

### **3.5.4 L'amour**

Une des caractéristiques favorisant la création du lien de confiance est l'adoption d'une posture autochtonisée en étant aimant. La recherche qui inclut l'amour envers la connaissance, le langage et la culture autochtone vient effectivement contrebalancer le discours qui représente les Autochtones de façon stéréotypée et négative (Smith, 2021). Dans le même sens, un lien empreint d'amour favorise la dignité et le respect du choix de l'autre (Thorkildsen *et al.*, 2013). Un travail qui prend racine à partir du cœur encourage la connexion et la compassion avec l'autre (Thorkildsen *et al.*, 2013). Enfin, les approches autochtones en travail social rappellent que la personne qui accompagne l'autre parle avant tout à partir de son cœur (Hart, 2009).

### **3.5.5 Le respect**

Le respect se manifeste dans l'écoute, dans l'inclusion des idées des autres (Wilson, 2008) ainsi que dans le respect du rythme et de la direction vers laquelle veut aller la personne (Guay, 2017). Cela inclut aussi le respect des pratiques, des traditions, des valeurs et des cérémonies spécifiques à chaque peuple (McGregor, 2018; Walter et Anderson, 2013) de manière à reconnaître et à légitimer la pluralité des croyances (Kovach, 2021). En effet, reconnaître et valoriser les savoirs autochtones (Walter et Anderson, 2013; Smith, 2021) est tout aussi important que de considérer le bien-être des autres en les traitant avec courtoisie et gentillesse (Wilson, 2008). Les façons d'être, d'apprendre et de faire doivent être empreintes de respect envers la communauté, envers les ancêtres et envers ce qui a été avant nous (Wilson, 2008). En résumé, le respect et la réciprocité sont incontournables à l'intérieur des relations en contexte autochtone (Wilson, 2008) et sont essentiels afin que les Autochtones partagent leurs vrais enjeux de manière authentique (Bennett *et al.*, 2011). Finalement, l'intervention autochtonisée est centrée sur le respect et cela se concrétise, notamment, par des cercles de partage et par l'utilisation de la langue maternelle de la communauté (Hart, 2009).

### **3.5.6 L'autonomisation**

Les allochtones doivent être solidaires des visions d'autodétermination des Inuit et des Autochtones (Rowe *et al.*, 2015) et une des manières de contribuer à l'autonomisation est de soutenir les initiatives qui viennent de la communauté et qui répondent adéquatement aux problèmes sociaux rencontrés (Bennett *et al.*, 2011). La promotion de l'autodétermination des Inuit devrait être un engagement moral et éthique important du rôle des TS dans leur pratique (Czyzewski et Tester, 2014). Malgré la résilience des peuples inuit, ceux-ci font face à de nombreux problèmes psychosociaux qui sont, entre autres, expliqués par des traumatismes intergénérationnels issus de la colonisation passée et actuelle, le tout associé au manque de services et de ressources (Valiquette, 2019). Cela dit, même si les Inuit reconnaissent leurs besoins de support de la part des Qallunaat, cette contribution est souhaitée seulement si elle est en cohérence avec les façons de faire inuit (Fraser *et al.*, 2021). Il faut donc proposer des services qui respectent le rythme et les réalités des Nunavimiut, tout en offrant un support à l'autodétermination et à l'autogouvernance (Fraser *et al.*, 2021).

## **3.6 DÉFINITION DE CONCEPTS IMPORTANTS**

### **3.6.1 La culture**

Considérant le contexte de la présente recherche où des Qallunaat exercent une relation d'aide auprès des Inuit, il importe d'approfondir la notion de culture. D'une part, celle-ci peut être définie comme un ensemble de façons de se comporter qui est transmis de génération en génération (National Association of Social Workers, 2001). D'autre part, la culture peut être conceptualisée comme une activité concertée basée sur des idées et sur une compréhension partagée entre des personnes ou des groupes (Gray *et al.*, 2016). Dans les deux cas, ces définitions suggèrent que la culture est caractérisée par des éléments communs qui varient peu malgré les changements de contexte ou d'époque. (Gray *et al.*, 2016).

Dans un autre ordre d'idées, quoique certaines personnes intervenant dans le domaine du travail social persistent à vouloir définir ou catégoriser la notion de culture, d'autres mentionnent que la culture n'est pas quelque chose de fixe, mais plutôt un concept ambigu et flou (Coates *et al.*, 2016). À cet égard, les postmodernistes s'éloignent justement de la signification unidimensionnelle et figée de la culture. Ils définissent plutôt la culture comme une construction sociale, individuelle et en mouvement (Laird, 1998). Cela va dans le même sens que Baltra-Ulloa (2016), qui évoque la culture comme étant un construit individuel et social, toujours contextuel, émergent, improvisé et transformateur. De même, Laird (1998) soutient que la culture est un concept fluide, politique, qui se traduit dans le langage, la narration, le partage d'histoires et le discours social. De plus, la culture est intersectionnelle, et donc celle-ci ne peut être généralisée ou encore moins être mesurée ou définie, car elle diffère d'un contexte à un autre et s'adapte aux situations (Laird, 1998). Ainsi, il n'existe pas « une » culture autochtone empreinte de signes qui structure une façon de comprendre qui est partagée par tous les membres d'une société. Plutôt, la « culture autochtone est plurielle, vivante et moderne. [...] Elle ne peut être enfermée dans un cadre purement autochtone qui serait exagérément homogène » (Roy, 2003, p. 37-38). Forcément, la culture se construit dans l'action, la pensée et le mimétisme, ce qui donne place à des sous-cultures plurielles (Roy, 2003). Finalement, une définition de la culture ne se limite pas uniquement à une série de valeurs, de coutumes et d'usages, mais se définit « comme étant le siège de la pensée symbolique » (Bélanger 2002, paragr. 18).

### **3.6.2 La sécurisation culturelle**

Le cadre conceptuel de la sécurité culturelle, selon Blanchet Garneau et Pépin (2012, paragr. 28) propose que la culture doit être un phénomène où l'on s'intéresse à la diversité à « l'intérieur même des groupes culturels en incluant [...] la diversité sociale, économique et religieuse de même que le genre ». Par exemple, des gens de différentes cultures vont percevoir de façon différente les déterminants de la santé et, par conséquent, vont adapter leur offre de service en cohérence avec ces perceptions (Mercure *et al.*, 2018). Il est donc important d'aller au-delà du choc de valeur prévisible et de miser sur la « construction différente du sens » afin de favoriser la sécurité culturelle (Bélanger, 2002, paragr. 19).

De plus, la notion de la sécurité culturelle induit une relation de collaboration égalitaire ainsi qu'une participation active des personnes impliquées (Blanchet Garneau et Pépin, 2012). Le concept de sécurité culturelle renvoie à un engagement commun tant au niveau affectif, cognitif que comportemental. « Cette approche veut assurer la protection de l'identité culturelle et du bien-être et apporte une dimension morale [...] faisant état d'un souci de justice sociale. Elle vise à réduire le potentiel d'exploitation ou d'une approche stéréotypée de la culture » (Mercure *et al.*, 2018, p. 131). En ce sens, la sécurité culturelle met l'accent sur l'importance de comprendre les systèmes d'oppression qui favorisent les inégalités plutôt que d'acquérir des connaissances spécifiques à une culture (Blanchet Garneau et Pépin, 2012).

La compétence culturelle implique donc un réel engagement dans son processus d'acquisition jumelé à une flexibilité et à une volonté d'accepter les différences tout en voyant la personne comme une porteuse de sagesse culturelle (Campinha-Bacote, 2002). Finalement, « le concept de sécurisation culturelle peut être compris comme le résultat de soins culturellement sécuritaires prodigués dans le respect de l'identité culturelle de la personne, qui visent l'équité et qui sont exempts de relation de pouvoir nocif » (Morin-Holland, 2019, p. 14).

De plus, la sécurité culturelle, c'est être sensible à la culture de l'autre. La sensibilité culturelle implique la sécurité culturelle et ajoute à cela la compréhension de sa propre culture et s'intéresse à comment celle-ci peut avoir un impact sur les autres manières de conceptualiser le monde (Blanchet Garneau et Pépin, 2012). Ainsi, la notion d'émancipation, d'autonomisation et de valorisation des droits de la personne sont au cœur des pratiques culturellement sensibles, favorisant l'égalité et la justice sociale tout en développant un regard critique sur la discrimination institutionnelle (Blanchet Garneau et Pépin, 2012).

Finalement, le concept de sécurisation culturelle autochtone demeure présentement ambigu pour la majorité des TS travaillant en milieu autochtone. Ceci laisse penser que la formation en travail social nécessite des changements afin de permettre aux futurs étudiantes et étudiants d'intégrer le concept de sécurisation culturelle et d'éviter le racisme et la discrimination dans leur pratique (Morin-Holland, 2019).

### **3.6.3 La décolonisation**

La décolonisation fait référence au renversement des aspects les plus pernicioeux du colonialisme. Plus spécifiquement, la décolonisation déconstruit l'inégalité de pouvoir entre certains groupes qui a été établie et maintenue par le biais de la domination d'un groupe sur un autre (Gray *et al.*, 2016). Entre autres, la décolonisation est un phénomène qui aborde la répression sociale intergénérationnelle et actuelle, la législation à visée de contrôle dont font partie les pensionnats, les systèmes de protection de l'enfance, ainsi que le racisme et la discrimination institutionnels, systémiques et individuels (Sinclair, 2009). De surcroit, la décolonisation met l'accent sur le rejet du pouvoir colonial afin d'instaurer un pouvoir local (Hart, 2009). En outre, la décolonisation est un long processus de déconstruction d'idéologies jumelé à la reconnaissance des pratiques injustes et discriminatoires. Elle débouche sur une réelle collaboration avec les Autochtones (Gray *et al.*, 2016).

En ce sens, la décolonisation fait référence aux actions menées par ou en faveur de personnes subjuguées pour retrouver leur indépendance politique et leur souveraineté ou pour récupérer leur culture et leur langue (Gray *et al.*, 2016). Dans le même sens, la décolonisation inclut la prise de conscience de legs coloniaux et tente de faire revivre ce qui existait avant la colonisation (Vowel, 2016). En réalité, cela implique un regard critique afin de pouvoir identifier les structures coloniales. Cette perspective permet aussi d'être en mesure de modifier ces structures et de les démanteler dans l'objectif de les retirer ou encore de les faire disparaître afin de laisser place à ce qui est en train d'émerger (Hanson, 2020).

### **3.7 SPÉCIFICITÉ INUIT ET TRAVAIL SOCIAL**

#### **3.7.1 L'importance d'une approche décoloniale au Nord**

Dans un contexte où l'héritage colonial est un facteur compromettant encore aujourd'hui le bien-être des Inuit (Éditeur officiel du Québec, 2019), l'actualisation d'une approche décoloniale est de mise chez les personnes intervenantes qallunaat. C'est en ce sens qu'il importe d'être en mesure de reconnaître les effets continus du colonialisme en tant que personne intervenante afin de remarquer comment la profession a pris part, et continue de participer à cette même colonisation (Gray *et al.*, 2016). Dans le même sens, la décolonisation du travail social requiert la reconnaissance des pratiques injustes ainsi que des processus de discrimination, afin de condamner le passé et de collaborer avec les Inuit et les Autochtones (Gray *et al.*, 2016). Cela dit, pour les Inuit, la connaissance sans application n'a pas de valeur (Karetak et Tester, 2017). Ainsi, un des grands pièges pour les Qallunaat est de privilégier des approches jugées « universelles » au détriment des croyances et des valeurs inuit (Baskin et Sinclair, 2015).

#### **3.7.2 La présence d'inégalités entre Inuit et Qallunaat**

Quoique le Nunavut et le Nunavik reflètent des réalités différentes, certains enjeux soulevés au Nunavut ont des similarités avec ceux vécus au Nunavik. C'est le cas notamment pour la différence significative de privilèges existants entre les Inuit et les Qallunaat (Johnston et Tester, 2015). Il en va de même pour l'accès aux ressources et au pouvoir décisionnel, où les Qallunaat sont grandement avantagés par rapport aux Inuit (Johnston et Tester, 2015). En fait, le manque chronique de ressources laisse souvent les jeunes Inuit aux prises avec des défis en particulier dans le domaine de l'éducation. Les ressources inadéquates et limitées, jumelées au manque d'opportunités éducatives, laissent les Inuit avec peu d'accès aux postes jugés « professionnels » qui leur permettraient de soutenir leurs communautés par le biais d'un emploi reconnu (Moore *et al.*, 2005, p. 119). En ce sens, la majorité des personnes intervenantes dans les services sociaux et communautaires du CSI de la côte de la baie d'Hudson sont allochtones, et ce, même si près

de 90 % de la population au Nunavik est inuit (Nunavik Regional Board of Health and Social Services, 2022).

### **3.7.3 Un système qui exclut les Inuit**

Depuis 2009, des lois provinciales, tel le projet de loi n° 21<sup>19</sup> (Éditeur officiel du Québec, 2009) se sont traduites par une diminution des possibilités d'emploi pour les Inuit en tant que personnes intervenantes de premières lignes dans les services sociaux (Fraser *et al.*, 2021). Les personnes intervenantes inuit se retrouvent donc confinées à des postes qui requièrent peu de compétences, ce qui limite leurs possibilités d'employabilité (Plourde-Léveillé et Fraser, 2021). En fait, ce plafonnement hiérarchique se traduit par une diminution de la présence d'Inuit en institution. Plus on gravit les échelons de postes de pouvoir, moins il y a d'Inuit. La structure en place actuellement semble donc entretenir certaines dynamiques coloniales où très peu d'Inuit sont présents lors des prises de décisions (Plourde-Léveillé et Fraser, 2021).

Ainsi, l'État et les employeurs qui misent sur les qualifications formelles au détriment de l'expérience ou de la compétence renforcent les relations néocoloniales inéquitables (Johnston et Tester, 2015). Cela dit, malgré la volonté parfois présente de certains employeurs et la conviction que certaines personnes inuit seraient en mesure d'apprendre les compétences nécessaires aux postes, les règles institutionnelles strictes et les démarches très bureaucratiques non adaptées à la réalité inuit rendent trop souvent ce processus impossible (Emploi et Développement social Canada, 2017). À ce niveau, une injustice est ressentie de la part des Inuit qui sont moins payés que les TS. Pourtant, les Inuit parlent l'inuktitut, connaissent les gens de la communauté et la culture (Lamb Ives et Gabriel, 2022). De plus, même dans le cas où les Inuit ont les mêmes qualifications, les qallunaat bénéficient de privilèges qui leur sont réservés : prime d'isolement, remboursement de cargo ainsi que trois ou quatre billets d'avion payés par l'employeur chaque année (Lamb

---

<sup>19</sup> Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines.

Ives et Gabriel, 2022). Finalement, l'éducation et les diplômes ont un impact majeur sur le salaire, sur le type d'emploi et sur les revenus de la famille (Lamb Ives et Gabriel, 2022). En 2022, cela se traduit par la présence de seulement deux Inuit détenant un baccalauréat en travail social à travers les 14 villages du Nunavik (Lamb Ives et Gabriel, 2022).

### **3.7.3.1      Espoir d'inclusion**

La Régie régionale du Nunavik et l'Université McGill travaillent de concert afin de mettre sur pied un programme universitaire en travail social dans l'espoir d'augmenter le nombre de TS inuit au Nunavik. Voir ce nombre grimper comporterait de nombreux avantages comme avoir des TS parlant l'inuktitut, comprenant la culture, ayant des connaissances historiques et des liens avec leur communauté (CBC News, 2021). Toutefois, jusqu'à présent, à l'exception du programme pour former les sage-femmes dans trois communautés de la baie d'Hudson, le modèle qui consiste à importer des personnes du Sud dans les secteurs de la santé et des services sociaux demeure la façon de faire privilégiée. Un autre obstacle est le processus d'embauche, tant dans la fonction publique que dans les emplois reliés à la relation d'aide, car celui-ci n'est pas conforme aux valeurs de la société inuit, pour qui se vanter et se présenter comme étant meilleur est mal perçu (Emploi et Développement social Canada, 2017). Il importe aussi de souligner que l'environnement dans les emplois gouvernementaux n'est pas accueillant pour les Inuit, car il y a très peu de place pour la culture inuit et pour l'inuktitut (Emploi et Développement social Canada, 2017). Cela se traduit par une faible présence d'Inuit ou d'Autochtones dans les postes en relation d'aide et crée une barrière qui rend impossible l'atteinte d'une justice sociale à l'intérieur même de la profession du travail social (Johnston et Tester, 2015).

### **3.7.4      L'incompréhension des Qallunaat à l'égard des absences de leurs collègues inuit**

Dans le nord du Québec, l'enjeu de la différence sociale et culturelle s'ajoute au fait que certains services de santé sont parfois difficiles à offrir dans les communautés nordiques éloignées des centres urbains et hospitaliers. Un autre défi est la réalité d'un certain

absentéisme des employés, en raison d'obligations familiales ou de pratiques traditionnelles, et ce, sans préavis et pour des durées indéterminées (Emploi et Développement social Canada, 2017). Une autre difficulté soulevée est la charge émotionnelle supplémentaire portée par les intervenantes inuit et le sentiment d'épuisement lié à la réalité des petits villages où les gens se connaissent et où la sollicitation est constante (Plourde-Léveillé et Fraser, 2021). Cela peut avoir un impact relationnel négatif entre collègues inuit et qallunaat lorsque certains Qallunaat mentionnent la « fiabilité » et dévalorisent les capacités des personnes intervenantes inuit (Plourde-Léveillé et Fraser, 2021).

### **3.7.5 Le roulement de personnel des Qallunaat**

Le roulement des personnes employées est plus grand dans le Nord que dans le Sud de la province (Blanchet, 2019) et cela fait en sorte que les personnes employées stables sont peu nombreuses dans le secteur des services sociaux (Lamb Ives et Gabriel, 2022). De même, l'organisation « fly-in, fly-out » des allochtones en communauté nordique a son lot de désavantages. Ainsi, la relation de confiance est difficile à établir, car il y a tellement de travailleuses et de travailleurs qui arrivent et qui, quelques semaines plus tard, repartent (CBC News, 2021). Généralement, on remarque aussi une accessibilité réduite aux services dans le système de soins (Blanchet, 2019). À titre d'exemple, au Nunavik, les communautés plus petites reçoivent la visite de docteurs généralistes une semaine par mois et parfois moins souvent (Fraser *et al.*, 2021). Dans le même sens, il n'y a qu'un hôpital pour la Baie d'Hudson, soit à Puvirnituq. Les Inuit s'y rendent par avion afin d'obtenir certains services qui ne sont pas disponibles dans leur communauté. En outre, en ce qui concerne les besoins spécialisés ou urgents, certains Inuit doivent parfois prendre l'avion pour aller à jusqu'à Montréal.

### **3.7.6 Barrières à l'intervention**

#### **3.7.6.1 L'incapacité des Qallunaat à communiquer en inuktitut**

Le fait que les personnes intervenantes ne parlent pas inuktitut est une barrière majeure au développement de liens thérapeutiques positifs et se traduit par des frustrations vécues tant par les Inuit que par les personnes intervenantes (Fraser *et al.*, 2021). Généralement, la langue seconde des Nunavimmiut est l'anglais. En ce sens, il devient fastidieux et difficile de s'exprimer en langue seconde, tout particulièrement lorsque vient le temps de parler de ses émotions et de ses relations (Fraser *et al.*, 2021). Ceci est d'ailleurs soulevé comme étant une barrière à l'implication des Inuit dans leur suivi et on note également le haut risque de surinterprétation et de confusion en raison de la langue et des différents référents culturels entre les Inuit et les personnes intervenantes qallunaat (Blanchet, 2019).

Dans ce contexte, les Qallunaat vivent un malaise lorsque les clients n'ont pas de téléphone et qu'une visite à domicile est le seul moyen de rejoindre la personne. Effectivement, certaines Qallunaat mentionnent avoir besoin d'une collègue inuit afin de les accompagner tout spécialement lorsque la famille vit une situation psychosociale difficile (Fraser *et al.*, 2021). Enfin, tant les Qallunaat que les Inuit s'entendent sur le fait que la présence des personnes intervenantes inuit améliore les interventions et cela se traduit par un fort sentiment de reconnaissance des Qallunaat envers leurs collègues inuit (Plourde-Léveillé et Fraser, 2021).

#### **3.7.6.2 Faible taux de participation aux services**

Au Nunavik, les injustices vécues de façon répétée jumelées à l'histoire coloniale se traduisent par un faible taux de participation des jeunes à leurs traitements et à leurs suivis (Fraser *et al.*, 2021). Les Inuit, tant les jeunes que les moins jeunes sont réticents à l'égard des services sociaux et ont une perception négative envers la façon dont les services sont offerts (Fraser et Nadeau, 2015). La vie privée et la confidentialité sont des facteurs explicatifs de cette réticence. Les Inuit décrivent parfois leur relation avec les services

sociaux comme invasive, car poser beaucoup de questions ne correspond pas aux coutumes inuit et ils ont peur que l'information ne soit pas tenue confidentielle (Fraser et Nadeau, 2015). Il y a aussi une grande crainte que les autorités policières ou que la Direction de la protection de la jeunesse soient contactées (Fraser et Nadeau, 2015). Enfin, des comportements discriminatoires influencent aussi le lien de confiance entre les Qallunaat et les Inuit et cela se traduit par l'évitement des services par peur d'être jugé ou stigmatisé (Fraser *et al.*, 2021).

De plus, le faible taux de demandes d'aide et de continuité des services lorsque la personne n'est pas en crise contribue au sentiment d'impuissance vécu par les personnes intervenantes (Fraser *et al.*, 2021). Ainsi, lorsqu'une crise émerge, des qallunaat évoquent des attentes de la part des familles d'une prise en charge de la situation par les services, jusqu'à se déresponsabiliser de leur rôle parental (Fraser *et al.*, 2021). Enfin, plusieurs Qallunaat soulèvent leurs frustrations, qui découlent de la difficulté d'entrer en relation avec certaines familles inuit (Fraser *et al.*, 2021).

### **3.7.5 Constats soulevés par des personnes intervenantes allochtones ayant travaillé au Nord**

La recension des écrits soulève certains enjeux vécus par des personnes allochtones travaillant dans le domaine du social et œuvrant en contexte autochtone. D'une part, des stagiaires ayant travaillé dans les services sociaux au Nunavut font mention des défis suivants : les exigences liées à l'adaptation, la différence entre le Nord et le Sud, la décentration, les prises de conscience des différences culturelles internalisées, l'humilité culturelle, le sentiment d'impuissance et l'isolement (Mercure *et al.*, 2018). D'autre part, Lemay (2011, p. 130) souligne que « l'intervention sociale en milieu autochtone demande une capacité d'ouverture, d'innovation et de flexibilité afin de ne pas perpétuer les erreurs du passé. » De même, certaines lois qui régissent et encadrent la prestation des services peuvent nuire à la capacité des professionnels d'assurer le concept de sécurisation culturelle dans leur pratique (Morin-Holland, 2019). À cet égard, l'univers des représentations professionnelles des personnes intervenantes allochtones, lorsqu'elles sont conscientes de

l'histoire colonisatrice, influence le développement d'une pratique qui se situe en marge des approches occidentales dominantes actuelles (Lemay, 2011). Forcément, l'intervention sociale en milieu autochtone demande une capacité d'ouverture, d'innovation et de flexibilité afin de ne pas perpétuer les erreurs du passé (Lemay, 2011). Ceci apporte d'ailleurs parfois son lot de frustrations chez des personnes intervenantes qui décrivent certains comportements de leurs collègues comme étant hostiles et renforçant les relations coloniales (Fraser *et al.*, 2021).

### **3.8 FORCES ET LIMITES DE LA RECENSION DES ÉCRITS**

#### **3.8.1 Forces**

D'une part, la recension des écrits permet d'augmenter la connaissance sur l'histoire coloniale des Autochtones et des Inuit afin de situer le contexte dans lequel interviennent les Qallunaat. De plus, un soin particulier a été apporté à l'inclusion d'éléments spécifiques aux réalités inuit. Aussi, la mise en conscience du passé colonial peut favoriser l'émergence d'une certaine vigilance à ne pas répéter les erreurs et les oppressions passées. En outre, le fait que la rencontre entre le travail social et les Autochtones soit documentée permet de se situer en tant que TS informés de ce passé où les personnes intervenantes n'ont pas toujours joué un rôle positif dans la vie des Autochtones et des Inuit. Enfin, la présentation de certains éléments met en lumière l'incroyable richesse et la résilience qu'ont les peuples inuit.

#### **3.8.2 Limites**

La littérature et le nombre de textes portant spécifiquement sur l'intervention sociale en contexte volontaire auprès des Inuit au Nunavik sont très limités dans les bases de données. Ainsi, la proportion des textes spécifiques à cette réalité est mince. En ce sens, il est devenu incontournable d'inclure des textes qui portent sur des réalités autochtones générales et non spécifiques aux communautés inuit, même en sachant que chaque peuple, et chaque communauté a des caractéristiques propres à chacun. La recension des écrits

comporte donc le risque de ne pas être en mesure de représenter et de visibiliser certaines réalités spécifiques aux Inuit.

C'est d'ailleurs dans ce contexte que la recherche proposée par mon mémoire permettra d'enrichir la littérature en y documentant des éléments spécifiquement liés au contexte de relation d'aide volontaire par des Qallunaat aux Inuit au Nunavik. Effectivement, considérant le peu de documentation accessible à ce niveau, ma contribution saura combler partiellement ce vide tout en offrant l'occasion de documenter l'expérience de travail des Qallunaat au Nunavik. Finalement, nonobstant les résultats de la recherche, les entrevues ont offert un espace de réflexivité et d'accueil confidentiel et sans jugement aux personnes intervenantes qallunaat ayant travaillé au Nord.

## CHAPITRE 4

### CADRE CONCEPTUEL D'ANALYSE

La présente recherche s'inscrit dans un cadre conceptuel constructiviste et autochtone. Dans un premier temps, le constructivisme sera abordé tout en incluant le *standpoint* de la chercheuse. Ces deux éléments abondent dans le même sens et se complète. Dans un deuxième temps, le paradigme autochtone sera expliqué plus en détail afin de saisir la trame de fond dans laquelle baigne la recherche. Quoique le choix de retenir deux cadres théoriques puisse sembler beaucoup, les deux sont nécessaires afin d'analyser une situation aussi complexe que celle proposée par l'objectif général de recherche qui, rappelons-le, est de documenter l'expérience de travail des Qallunaat en intervention sociale volontaire auprès des Inuit au Nunavik.

#### 4.1 CONSTRUCTIVISME

Le cadre conceptuel constructiviste suppose qu'il existe une multitude de réalités, car celles-ci sont construites à partir de perceptions individuelles (Demers, 2019). Ainsi, ces réalités spécifiques sont subjectives, peuvent changer avec le temps, et émergent à l'intérieur d'un contexte spécifique (Demers, 2019). Aussi, le constructivisme repose sur le principe que les personnes participant à la recherche contribuent activement aux études et aux résultats de celles-ci (Demers, 2019). Dans le même sens, le courant constructiviste considère que les sciences construisent le savoir plutôt qu'elles ne le révèlent. Ainsi, le processus de recherche accueille les résultats émergents et ne cherche pas à valider une hypothèse prédéterminée (Demers, 2019). De plus, ce paradigme ne suppose pas la neutralité du chercheur, mais affirme plutôt que les connaissances, les croyances et les expériences personnelles des personnes teinteront inévitablement la recherche (Demers, 2019). Finalement, tel que le mentionne le « standpoint theory », la neutralité en science n'est pas atteignable, car elle est systématiquement teintée d'un point de vue particulier et d'une position culturelle et politique (Larivée, 2013). Ainsi, la chercheuse, qui a travaillé au Nunavik avec les Inuit durant plus de quatre ans, ne peut prétendre être objective dans

sa recherche. Effectivement, ses convictions et ses valeurs émergent dans la discussion. Ce qui suit est donc consciemment choisi, assumé et positionné.

## **4.2 PARADIGME AUTOCHTONE**

### **4.2.1 L'épistémologie autochtone**

La diversité et l'unicité de la construction du savoir autochtone supposent de prêter une attention particulière aux voix autochtones et à les promouvoir en tant qu'experts de leur propre vie (Ellington, 2019). L'épistémologie autochtone reconnaît aussi que le savoir n'est pas neutre sur le plan des valeurs et met l'accent sur la relationnalité comme étant centrale pour comprendre et embrasser les connaissances autochtones (Rowe *et al.*, 2015). Cette épistémologie est également décrite comme un effort de résistance face à l'hégémonie des épistémologies occidentales et est perçue comme une manière d'aborder la dualité entre les structures limitantes et l'agentivité des Autochtones (Ellington, 2019). En outre, et contrairement au savoir académique occidental, l'épistémologie autochtone est holistique et inclut l'apprentissage par le rêve, par l'enseignement traditionnel, par l'observation empirique, par l'expérience, par le storytelling, par l'art, par le rituel et par la vision (Kovach, 2021).

### **4.2.2 Une ontologie autochtone**

#### **4.2.2.1 Relationnelle et holistique**

Le cadre conceptuel autochtone comprend un pilier éthique qui fait référence au respect des liens créés avec les peuples autochtones, les territoires, les lieux, les savoirs autochtones et les traditions culturelles (Kovach, 2021; Foley, 2018). Effectivement, le paradigme autochtone soutient que le monde est un ensemble de relations et d'éléments interconnectés (Ruwhiu et Cathro, 2014) où la connaissance est holistique et relationnelle (Wilson, 2008). Par conséquent, la place centrale qu'occupe la relation en contexte autochtone implique une approche subjective qui inclut le point de vue personnel et les émotions (Wilson, 2008). De plus, un paradigme autochtone englobe la responsabilité de

créer des liens de confiance, entre autres, par le biais d'un processus authentique (Kovach, 2021) où les liens et les relations forment et créent la réalité (Wilson, 2008). De surcroît, un paradigme autochtone adopte une vision du monde inclusive qui tient compte des aspects physiques, émotionnels et mentaux (Martin, 2003 ; Kovach, 2021). Enfin, l'aspect holistique se manifeste entre autres en honorant la connaissance qui provient du spirituel ainsi qu'en validant la connaissance originaire de l'intérieur et de l'esprit (Kovach, 2021).

#### **4.2.2.2 Ancré dans le territoire**

Le paradigme autochtone attribue un caractère sacré au territoire et une importance capitale est accordée au lien avec ce dernier (Keewatin, 2004). Ainsi, la connaissance doit nécessairement être contextualisée à l'intérieur d'un lieu ou d'un environnement et ne peut pas être centrée uniquement sur l'humain (Kovach, 2021). Cette connexion au territoire permet d'ailleurs aux personnes de garder un lien avec l'esprit des ancêtres qui y ont habité tout en étant connectées au présent et au futur (Ellington, 2019). Par conséquent, la généralisation ne peut pas faire partie d'une recherche décolonisée, car l'aspect relationnel inclut aussi et inévitablement une relation au lieu qui porte cette recherche (Adams *et al.*, 2015). Dans le même sens, le savoir autochtone est un écho des générations passées spécifique à un contexte géographique et ne peut pas être universalisé (Kovash, 2021). Finalement, une idée ne peut pas être retirée de son contexte et conserver sa forme (Wilson, 2008).

#### **4.2.3 Des méthodologies décoloniales**

Le concept « méthodologie » réfère généralement aux approches, aux techniques et aux pratiques choisies et utilisées dans le cadre d'une recherche. Ainsi, le choix d'un paradigme méthodologique autochtone est au cœur de la souveraineté intellectuelle et de l'émancipation intellectuelle des peuples autochtones (Foley, 2018). Ces méthodologies sont distinctes et différentes des méthodologies occidentales puisqu'elles sont basées sur des connaissances autochtones qui incluent des systèmes de croyances, de pensée et des manières d'agir à travers l'actualisation de la recherche (Kovach, 2021). De plus, la

méthodologie décolonisée s'intéresse peu à la sélection de la technique, mais plutôt au contexte dans lequel les problèmes de recherche sont conceptualisés et aux implications de la recherche pour les participants et les communautés (Smith, 2021). La méthodologie autochtone est d'abord relationnelle et contextuelle (Ellington, 2019). De plus, les tenants du paradigme autochtone utilisent des méthodologies qui misent sur des objectifs qui s'inscrivent dans une logique émancipatrice et libératoire pour les peuples autochtones (Owusuh-Ansah et Mji, 2013). Finalement, une méthodologie qui s'inscrit dans un paradigme autochtone reconnaît la pluralité des manières de voir le monde, honore les mœurs des différents peuples et considère les facteurs historiques, politiques et sociaux qui influencent la vie des Autochtones (Rowe *et al.*, 2015).

#### **4.2.4 L'approche décoloniale**

Les méthodologies autochtones se font nécessairement par le biais d'une perspective décolonisatrice (Ellington, 2019) et c'est dans ce contexte qu'il importe d'aborder le concept de l'approche décoloniale. En travail social, l'approche décoloniale reconnaît l'héritage du colonialisme, qui a privilégié les théories et les savoirs occidentaux tout en dévalorisant, en ignorant et en subordonnant les connaissances des Premiers Peuples (Czyzewski et Tester, 2014). Cette approche cherche donc à arrêter et à inverser ce système d'oppression en valorisant les contributions autochtones à l'intérieur du travail social (Roy *et al.*, 2022). Il importe donc de situer le travail social dans l'application des politiques assimilatrices, car celles-ci sont incompatibles avec les valeurs de respect, de dignité et de justice sociale, qui guident aujourd'hui la profession du travail social (Roy *et al.*, 2022). Finalement, l'approche décoloniale invite à apprendre du passé afin de ne pas reproduire les mêmes dynamiques coloniales et vise plutôt à construire des relations égalitaires dans un objectif de retour du balancier de pouvoir (Guay, 2017).

##### **4.2.4.1 La conscience décoloniale**

L'approche décoloniale, c'est aussi décoloniser nos pensées et notre langage (Smith, 2021). Cela implique une reconnaissance des faits historiques (Ellington, 2019) ainsi

qu'une reconnaissance des aspects politiques qui ont influencé la vie des Autochtones (McGregor, 2018). Ainsi, la conscience décoloniale encourage une façon de conceptualiser les enjeux et les dilemmes que vivent les communautés autochtones en tenant compte du contexte complexe dans lesquels ces enjeux émergent (Smith, 2021). De même, le travail social décolonisé situe l'expérience individuelle à l'intérieur des facteurs structurels qui l'entourent, afin d'être en mesure d'identifier les réelles sources des problèmes pour ensuite développer des interventions adéquates (Rao, 2016). Cela peut sembler simple, mais le chercheur qui s'engage dans une recherche anti-oppressive s'implique dans une démarche de justice sociale en adoptant une posture et un rôle actifs qui favorisent ce changement (Potts et Brown, 2015). Cela dit, il importe d'être proactif, impliqué et intéressé dans la démarche de changement (Smith, 2021). Finalement, l'analyse et la contextualisation des relations de pouvoir qui ont conduit à la marginalisation des peuples autochtones ainsi que la prise en compte des contextes politiques, sociaux, légaux et économiques s'inscrivent dans une approche décoloniale (Kovach, 2021).

## **CHAPITRE 5**

### **MÉTHODOLOGIE**

Cette section aborde les questions spécifiques de la recherche, le type de recherche choisi, la population et l'échantillon ciblés ainsi que les stratégies de recrutement. Le choix d'entrevue pour la collecte de données ainsi que la méthode d'analyse sera aussi annoncée. Ensuite, les différentes dimensions éthiques à prendre en compte ainsi que la responsabilité décoloniale dans ce type de recherche seront mises de l'avant. Finalement, nous présenterons un échéancier.

#### **5.1 QUESTIONS SPÉCIFIQUES DE RECHERCHE**

Les questions spécifiques sont : 1) Mettre en lumière les stratégies ayant été aidantes afin d'actualiser l'intervention auprès des Inuit ; 2) Mettre en lumière les défis vécus par les intervenantes et les intervenants dans l'actualisation de leur travail au Nunavik ; 3) Soulever des pistes de solution, des recommandations et des suggestions afin d'améliorer l'intervention en relation d'aide volontaire au Nunavik.

#### **5.2 TYPE DE RECHERCHE : QUALITATIVE**

L'approche qualitative permet non seulement de considérer et d'inclure l'expérience des personnes participantes, mais aussi le contexte dans lequel cette expérience a été vécue, en relation avec l'environnement (Fortin, 2006). Dans le même sens, le caractère réflexif, jumelé à l'action, invite la personne à donner son point de vue, car la parole lui est donnée (Bataille *et al.*, 1997). La recherche qualitative permet aussi de récolter des données verbales permettant une démarche interprétative (Aubin-Auger *et al.*, 2008). Ainsi, la méthode qualitative donne la possibilité de s'engager personnellement et d'exposer ses questionnements, et ce, avec rigueur et ouverture (Mauriceau et Soparnot, 2019). D'ailleurs, cette ouverture permet de recueillir autant ce qui est attendu que ce qui est inattendu, et ce,

sans tenter de contrôler la totalité de la rencontre (Mauriceau et Soparnot (2019). Enfin, la recherche qualitative permet un contact personnel avec les sujets de la recherche où le sens est mis de l'avant, plutôt que de transformer les données en pourcentages ou en statistiques (Paillé et Mucchielli, 2012).

### **5.3 POPULATION À L'ÉTUDE ET ÉCHANTILLONNAGE**

La méthode non probabiliste et volontaire (Le Maux, 2007) a été retenue pour cette recherche. De plus, la méthode de la boule de neige, c'est-à-dire par le bouche-à-oreille, a été utilisée (Le Maux, 2007). Finalement, l'échantillon par homogénéisation (Poupart *et al.*, 1997) a permis d'atteindre une saturation du matériel, car les deux dernières entrevues ont ajouté peu de nouveau contenu aux données déjà récoltées.

Les critères de sélection utilisés ont été les suivants :

- Travailler actuellement ou avoir travaillé dans les services sociaux ou communautaires du Centre de santé Inuulitsivik (CSI) en tant que TS, agente ou agent de relations humaines, psychoéducatrice ou psychoéducateur ou psychologue.
- Avoir travaillé dans un contexte de relation d'aide volontaire auprès des Inuit au Nunavik.
- Se considérer Qallunaat.
- Être en mesure de s'exprimer sur l'expérience de travail au Nunavik.

#### **5.3.1 Caractéristiques des personnes participantes**

Neuf femmes et deux hommes âgés entre 29 ans et 48 ans ont participé à la recherche. Lorsque la question sur l'origine ethnique a été posée dans le questionnaire sociodémographique, huit personnes ont répondu « québécoise / québécois » et trois personnes ont répondu autre chose. À des fins de confidentialité, l'origine ethnique de ces personnes ne sera pas dévoilée ici. De plus, toutes les personnes rencontrées ont travaillé pour un des deux centres de santé et de services sociaux au Nunavik dans un contexte de relation d'aide volontaire et une personne a travaillé pour les deux établissements. À l'exception d'une personne qui a travaillé moins de six mois au Nunavik, les autres

personnes participantes ont toutes travaillé un minimum de deux ans sur le territoire, deux y ont œuvré durant plus de trois ans et cinq personnes y ont pratiqué au-delà de quatre ans. L'échantillon est composé de huit TS et de trois personnes portant le titre d'agente de relations humaines au sein des centres de santé et de services sociaux.

### **5.3.2 Recrutement**

Le recrutement s'est fait par le biais d'une affiche de recrutement (annexe 1) déposée sur la page Facebook personnelle de la chercheuse. En raison de l'engouement suscité par cette affiche et puisque 20 personnes ont démontré leur intérêt à participer à la recherche après 12 heures de publication, la chercheuse n'a pas publié sur la page *Puvirnitugmiut* comme prévu. Cela étant dit, la méthode boule de neige (Poupart *et al.*, 1997) a permis dix partages Facebook à partir de la publication initiale. Cette méthode a réellement contribué au rayonnement du recrutement, car sept des 20 personnes intéressées ne comptaient pas parmi la liste d'amis Facebook de la chercheuse. Puisque l'objectif de recruter dix personnes a été atteint, la chercheuse a écrit une publication sur Facebook afin de mentionner que l'échantillon était complet. Comme prévu dans le formulaire d'information et de consentement verbal concernant la participation, la sélection des personnes fut déterminée selon le principe de la première arrivée, première retenue. Cela dit, en réalité, la chercheuse a sélectionné 13 personnes participantes, car certaines semblaient avoir une expérience qui se distinguait des autres candidatures retenues. Finalement, 11 personnes ont réellement pris part aux entrevues, car deux personnes ne se sont pas présentées au rendez-vous sur la plate-forme Zoom.

## **5.2 STRATÉGIE DE COLLECTE DE DONNÉES**

À la lumière de mon but général de recherche, j'ai choisi une collecte de données par entrevue semi-dirigée jumelée à un questionnaire sociodémographique. Les entrevues semi-dirigées ont été tenues dans le contexte d'une seule rencontre d'environ 90 minutes

chacune. La collecte de données des 11 entrevues s'est faite par Zoom et celles-ci ont été enregistrées.

### **5.2.1 Questionnaire sociodémographique et questionnaire semi-dirigé**

Le questionnaire sociodémographique (annexe 2) a permis d'établir un portrait global et général des personnes ayant participé à la recherche.

Le questionnaire semi-dirigé (annexe 3) a permis à la chercheuse de structurer les entrevues. Cela étant dit, puisqu'il s'agit d'une entrevue semi-dirigée, et considérant le niveau d'aisance de la chercheuse dans son rôle d'accueil et d'écoute, une grande flexibilité a été accordée en ce qui concerne l'ordre des questions. De plus, les personnes participantes ont eu la possibilité de s'exprimer sur leur expérience de travail dans le Nord, même si certains éléments ne s'apparentaient pas à l'une des questions du formulaire semi-dirigé. Cela étant dit, les grands thèmes ont été abordés dans toutes les entrevues, mais toutes les questions n'ont pas été posées à chaque personne afin de respecter le temps convenu. Finalement, il est à noter que malgré son expérience personnelle comme travailleuse sociale au Nunavik, la chercheuse a su garder une posture non suggestive lors des partages et en posant les questions.

## **5.3 ANALYSE DES DONNÉES**

Les données recueillies ont été analysées par l'entremise d'une approche descriptive (Paillé et Mucchielli, 2012) qui a permis aux personnes de décrire et de comprendre leur expérience à travers le sens ou la signification apportée au sujet de recherche. C'est d'ailleurs dans cette logique que j'ai privilégié l'approche qualitative, car elle met à profit la capacité de compréhension et d'interprétation, plutôt que de mettre l'accent sur un procédé mathématique (Paillé et Mucchielli, 2012). Les entrevues enregistrées ont ensuite

été réécoutées et transcrites intégralement sous forme de verbatim. Finalement, celles-ci ont été téléchargées dans le logiciel NVivo afin d'en faciliter l'analyse.

### **5.3.1 Pré-analyse**

La tenue d'un journal de bord à la suite de chaque entrevue a permis à la chercheuse d'écrire les thèmes ou les passages marquants ainsi que les éléments abordés de manière spontanée par chaque personne participante. Par la suite, une lecture préliminaire des verbatims a permis à la chercheuse de déterminer la présence de grands thèmes récurrents en lien avec l'objectif principal de recherche. Ces deux moyens ont permis à la chercheuse d'établir huit grands thèmes.

### **5.3.2 Codification**

La méthode de codification privilégiée a été inductive et les codes ont émergé de par la fréquence des sujets abordés par les personnes. Dans un premier temps, avec l'aide du programme NVivo, tout le matériel récolté a été déplacé dans les huit principaux thèmes établis dans la pré-analyse. Les huit principaux thèmes sont les suivants : conscience décoloniale, défis, description et nature du travail au Nord, expériences pré-Nord et préparation, positif professionnel, recommandations, questionnaire sociodémographique, toutes autres informations non pertinentes. Ces huit grands thèmes ont ensuite été subdivisés en 25 sous-codes (annexe 4) qui ont facilité l'analyse et l'interprétation des données.

### **5.3.3 Considération éthique**

À l'hiver 2023, une demande de certification éthique a été soumise au comité scientifique de recherche de l'Université du Québec à Chicoutimi (CER-UQAC) et le certificat a été octroyé le 12 juin 2023 (annexe 5). Le projet de recherche a fait l'objet d'un renouvellement le 7 juin 2024, toujours par le CER-UQAC. Afin d'assurer la réalisation d'une recherche éthique et correspondant aux exigences du CER-UQAC, une série de

mesures et de documents ont été mis en place par la chercheuse. Entre autres, celle-ci a élaboré un formulaire d'information et de consentement (annexe 6) concernant la participation à la recherche et ce formulaire a été envoyé préalablement à chaque personne participante, en plus d'être lu en début de chaque entrevue. Ce formulaire a d'abord abordé la nature, les objectifs et le déroulement du projet de recherche. Les avantages et les risques associés à la participation au projet de recherche ont ensuite été énoncés. Les aspects liés à la confidentialité, à la diffusion de l'information et des données recueillies ainsi que les moyens de conservation des données ont été exposés. Finalement, il a été clairement mentionné que la personne devait participer de manière volontaire et qu'elle pouvait se retirer du projet à tout moment, et ce, sans préjudice et sans avoir à donner d'explication à la chercheuse. C'est dans ce contexte que les personnes participantes ont consenti de manière éclairée, volontaire et libre au projet de recherche. Il a aussi été nommé au début de chaque entrevue que la personne pouvait répondre, ou pas, à une ou plusieurs questions du questionnaire sociodémographique et du questionnaire semi-dirigé.

Les renseignements et les données relatives à la recherche seront conservés dans l'ordinateur de la chercheuse, qui sera protégé par un mot de passe connu uniquement d'elle. De plus, tout le matériel utilisé avec les personnes participantes a été renommé afin de conserver la confidentialité. Ainsi, il n'y a pas de liste permettant la réidentification des personnes participantes. Comme convenu avec les personnes participantes, puisque des verbatims ont été transcrits, les enregistrements audio et vidéo ont été détruits. La clef USB détenant les verbatims a été envoyée aux archives de l'Université du Québec à Chicoutimi afin d'en assurer la confidentialité. À la suite de l'adoption finale du mémoire, pour un délai de 7 ans, les données seront conservées aux archives de l'Université du Québec à Chicoutimi. Après ce délai, les données seront détruites de manière sécuritaire.

## **CHAPITRE 6**

### **RÉSULTATS**

Le chapitre des résultats a comme but principal de documenter l'expérience de travail des Qallunaat au Nunavik dans un contexte de relation d'aide volontaire. Ce présent chapitre est donc le fruit des données qui ont été regroupées en six grandes thématiques fidèles à la codification du matériel qui a émergé inductivement. Comme vous le constaterez, un ordre se dessine de manière à débiter par le microsysteme des personnes intervenantes qallunaat, suivi du mesosysteme, de l'exosysteme pour finir au niveau du macrosysteme. La première thématique aborde donc différents aspects liés au niveau personnel des Qallunaat. La deuxième traite de l'importance accordée à la création du lien de confiance et est suivie par la philosophie d'intervention en troisième. Le quatrième thème est l'influence de la sensibilité culturelle dans l'intervention et le cinquième thème est lié aux méthodologies d'intervention soulevées en entrevues. Enfin, le chapitre des résultats se termine avec des éléments liés à la structure organisationnelle des centres de santé et de services sociaux et aux problèmes systémiques présents dans notre société.

#### **6.1 RÉALITÉS PERSONNELLES DES QALLUNAAT**

Ce thème aborde la dimension personnelle des gens ayant participé à la recherche. La chercheuse choisit de débiter par ce qui a été le plus apprécié des Qallunaat. Ce choix est lié au fait qu'il est trop fréquent et facile de peindre un portrait sombre des réalités de travail en communauté inuit ou autochtone. La chercheuse vous invite donc à garder en tête, durant tout le reste du chapitre, les qualités inuit comme l'humour, l'ouverture et l'écoute qui se traduisent par des liens d'attachement forts et empreints d'amour qu'ont les personnes intervenantes à l'égard des Inuit. Ensuite, toujours en lien avec des réalités personnelles, les personnes participantes abordent dans un deuxième temps les principaux défis rencontrés tels que le choc culturel, l'intensité, l'urgence, le contact avec la souffrance et la fatigue. Finalement, les personnes partagent des stratégies d'adaptation qui leur ont été utiles afin de faire face aux défis personnels rencontrés.

### **6.1.1 Embrasser le beau et le magnifique**

#### **6.1.1.2 L'amour pour les Inuit**

Lorsque la question « Qu'est-ce qui te vient en tête lorsque je te demande de me partager ce que tu as le plus aimé de ton expérience de travail au Nord ? » est posée, un sourire se dessine sur le visage des participants. Six personnes soulèvent avec passion l'amour qu'elles et ils ont pour les Inuit et, pour certaines, cela contribue à leur désir de continuer à travailler au Nord. « J'aime être ici [...] J'aime les Inuit » (Indy). « J'aime profondément [emphasis] les Inuit. Fais que ça rend mon travail qui est difficile, vraiment plus facile. Et c'est pour ça que je pense que je suis encore là » (Catherine). De surcroît, Manon souligne comment travailler avec les Inuit est « l'une des plus belles choses qui m'est donné de faire au monde. » Enfin, le lien et l'attachement qui se crée entre les Qallunaat et certaines personnes de la communauté font en sorte que des liens amicaux se poursuivent même en ne travaillant plus au Nord : « [J]'ai maintenu des contacts [...] on se voit des fois quand elle descend » (Luc).

#### **6.1.1.3 La découverte des Inuit**

Dans la même lignée, les apprentissages et les découvertes liées à la culture inuit sont ressortis dans six entrevues comme faisant partie des plus belles choses au Nord. « J'aime leur culture » mentionne Indy. Julie, quant à elle, a particulièrement apprécié les leçons de vie que lui ont offert les Inuit sur l'importance de la qualité de l'écoute : « J'ai beaucoup appris aussi des Inuit justement, de m'apporter cette douceur-là, de moins parler, d'être plus dans l'écoute, ça a fait du bien ». Charles, pour sa part, a beaucoup aimé l'ouverture et la générosité des Inuit en ce qui a trait à leur culture et à leur hospitalité :

Je trouve aussi qu'il y avait une ouverture souvent quand même. Je pense que le peuple inuit, c'est quand même des gens qui sont accueillants. Tu sais, il y a des, des normes d'hospitalité pis tout ça chez ces peuples autochtones qui font que quand même, quand tu rentres chez les gens, ils t'invitent à prendre le thé, puis tu peux t'asseoir [...] Je dirais, quand tu t'intéresses le moins aux gens pis à leur culture, ils sont extrêmement généreux aussi avec ça. Donc, tu sais. Je pense que quand on va au Nunavik, ça reste une expérience extrêmement enrichissante, tu sais. (Charles)

Par ailleurs, la propension des Inuit à rire et leur sens de l'humour sont des éléments rapportés par quatre personnes comme étant une indéniable richesse de leur expérience. Si Catherine reconnaît ici la générosité de ce peuple, Manon soulève leur authenticité et leur capacité à être dans le moment présent :

Quand je pense au Nord, ou quand je pense aux Inuit, je pense juste à des fous rires. [...] Les fous rires. Vraiment. La générosité. De partager. C'est dans les moments, puis l'immensité du territoire. Mais oui, la générosité de partager un festin. De juste apprendre à se connaître. (Catherine)

Toute est plus genuine au Nord. Les relations avec les Inuit. Toute est plus authentique. Pis même les fous rires. C'est les plus grands fous rires. Il y a quelque chose de tellement groundé. Profond. Tu es dans le ici et maintenant pis on est ensemble là. Cette espèce de chose-là, je dirais que c'est vraiment la chose que j'apprécie le plus de mon travail au Nord. (Manon)

### **6.1.2 Défis personnels vécus par les Qallunaat**

#### **6.1.2.1 Vivre des chocs, sans préparation**

Le manque de préparation et d'expérience professionnelle, jumelé à l'exposition répétée à des traumatismes, est « la recette parfaite pour, pour un développement un stress post-traumatique, pour tomber en dépression » partage Cécile, qui ajoute : « On n'est pas du tout préparés à ça ». À cela, Catherine recommande aux ressources humaines d'être honnêtes dans le processus d'embauche afin d'informer adéquatement les gens sur les conditions de travail et les réalités nordiques :

[D]'être honnête [...] sur c'est quoi, c'est quoi qui les attend. De pas vendre le Nord comme une aventure. Tu sais, tu t'en vas pas faire du camping en Islande, là. Tu t'en vas intervenir avec des gens extrêmement vulnérables. Mais incroyables aussi. Voici leurs qualités, voici ce qui risque d'être difficile. Voici ce qui t'attend. Est-ce que ça t'intéresse toujours ? (Catherine)

Quoique le choc culturel ait pris peu de place lors des entrevues, quelques personnes rapportent certains défis reliés aux écarts en matière de culture, d'environnement, de rythme et de façon de faire entre le Sud et le Nord. D'une part, Julie reconnaît s'être sentie

dépaysée. « La langue est pas pareille, la culture est pas pareille, y'a rien pareil » (Julie). D'autre part, Indy ajoute que « tout est à apprendre, tu perds tous tes points de repère. » Finalement, Murielle met plus tôt l'accent sur le choc organisationnel :

[J]e pense que le plus gros choc que j'ai eu pendant toutes ces années-là au Nunavik, c'est un choc organisationnel, beaucoup plus que culturel en fait. C'était la grosse patente gouvernementale finalement qui, qui à mon sens fait peu de sens là, pas mal plus que le choc culturel en tant que tel. (Murielle)

### **6.1.2.2 La complexité émotionnelle du travail en contexte nordique**

Un autre aspect qui a émergé dans la majorité des entrevues est la notion d'intensité comme étant une particularité propre au Nord. Manon partage que « tout est plus intense au Nord », les émotions, les situations et les ressentis. Elle ajoute que « [c]ette espèce de dualité-là entre les extrêmes qui sont constamment là dans le Nord, c'est quelque chose. » (Manon). Cécile, quant à elle, évoque qu'elle n'était pas prête à vivre une expérience si intense et extrême :

T'es dans le feu de l'action et t'es tout le temps occupée. Tu rencontres plein de nouvelles personnes. C'est ultra stimulant, peut-être trop stimulant. Tu reviens au Sud, puis en fais là, tu vis toutes ces émotions-là en même temps. [...] c'est trop intense, je trouve. Au Nord, soit dans le beau ou dans le laid, y'a des choses extrêmement, extrêmement belles au Nord, là, tu sais, avec la communauté, avec le land<sup>20</sup>, avec les travailleurs, mais il y a aussi des choses extrêmement laides et tout ce condensé, ce melting pot d'événements, d'émotions. Moi, ça fait en sorte que j'avais extrêmement de la difficulté [...] à reconnaître vraiment ce que je vivais. (Cécile)

Le contact avec la souffrance a aussi été un élément marquant et pénible dans l'expérience de quelques personnes. Elles et ils rapportent que l'exposition à la souffrance, dans un contexte où il y a peu de ressources, rend le travail complexe émotionnellement. « C'est pas facile qu'est-ce qu'on a à vivre en tant qu'intervenant au Nord. [...] [O]n voit beaucoup de souffrance. » (Catherine). Ce contact avec la souffrance peut aussi émerger dans des relations entre collègues. Entre autres, il est rapporté qu'il devient parfois ardu de mettre des limites dans un paradigme où le personnel et le professionnel se côtoient. Indy

---

<sup>20</sup> Land : mot utilisé au Nord par les Inuit et les Qallunaat et qui est synonyme de tundra et de territoire.

partage comment elle a trouvé cela éprouvant d'être témoins des difficultés vécues par une collègue. « Ben, mettons ma collègue, qui elle, a vécu de la violence conjugale [...]. C'est comme d'être directement dans la souffrance des gens. [...] C'est comme une souffrance intime, tu la partages, tu la vois ». (Indy)

### **6.1.2.3 La fatigue liée au contexte**

La fatigue est soulevée dans 6 entrevues comme étant un défi majeur dans leur expérience de travail au Nord. Selon les partages, les heures supplémentaires liées aux gardes sont une des raisons principales d'accumulation de fatigue. Murielle mentionne à ce sujet que « je m'en souviens là, j'avais défoncé 120 heures d'over time qu'on peut accumuler dans notre première année. J'étais brûlée, brûlée, brûlée ». Un autre facteur qui contribue à la fatigue est lié au souhait des Qallunaat d'offrir les meilleures interventions possibles et cela se manifeste, entre autres, en offrant leur 100 %. « C'est énergivore, tu sais, intervenir pis donner le max de toi dans ton non verbal tout le temps. [...] C'est énergivore. Vraiment beaucoup. » (Cécile) Une autre personne indique qu'« une situation d'urgence peut survenir à tout moment », incluant la nuit et que cette éventualité le plaçait dans un état d'hypervigilance constant (Luc). Finalement, quelques personnes abordent leur arrêt de travail lié à l'épuisement professionnel : « Il y a eu des moments où j'appelais mes patrons en pleurant parce que j'en pouvais juste pu. Pis j'étais complètement à terre là. » (Luc)

Selon des partages en entrevue, le manque de ressources humaines contribue à l'accumulation de fatigue. Catherine soulève que c'est un gros problème et que « les gens travaillent beaucoup dans des situations extrêmement difficiles. Donc, tu es trois pour faire une job de quinze. Ça aussi, ça a un impact sur la communauté quand tes intervenants sont brûlés, sont traumatisés. » Elle ajoute à cela que le mode urgence « c'est épuisant [emphasis] à la longue » (Catherine). Enfin, Murielle mentionne une période difficile où lorsqu'elle se retrouvait seule au village, elle n'avait pas toujours la capacité de combler ses besoins de base :

Je me souviens d'une fois ça avait été une semaine terrible [...] sur 72 heures, j'avais dormi trois fois trois heures. Pis je me souviens j'avais parlé [...] faut que tu m'envoies quelqu'un parce que faut que je dorme, faut juste que je dorme, besoin de base-là, je ne me souvenais même pas la dernière fois que j'avais pris une douche. C'était comme, tout était confus. (Murielle)

#### **6.1.2.4 L'impression de ne pas aider**

Toujours dans l'aspect des défis, certaines personnes voient apparaître des doutes quant à l'impact positif de leur présence dans les services sociaux au Nord. Charles partage que « c'est le fun pour beaucoup de Qallunaat d'aller là. Mais je suis pas sûr. Au fait, je pense pas que c'est aidant pour la population, pour être honnête. Même en contexte volontaire, encore moins en contexte non volontaire. » Enfin, Cécile partage aussi ses remises en question et les difficultés liées à l'impression de ne pas aider :

[C]'est la recette parfaite pour te mettre en situation de détresse. De vouloir aider, d'avoir une bonne [intention], mais de ne pas être capable de le faire. C'est sûr que quand tu, quand tu regardes le big, le big picture puis que. Comme tu dis, tu mets beaucoup d'énergie pour ish... Qu'est-ce que je fais ici ? Et. Ça crée de la détresse, ça, c'est sûr. (Cécile)

En outre, le sentiment d'impuissance est décrit comme un défi dans la pratique de certaines personnes. Sans entrer dans les détails qui seront abordés dans la section relative à la structure organisationnelle, Charles mentionne qu'il y a « des défis généraux d'impuissance face à des problèmes sociaux qui sont structurels. » Enfin, Murielle partage que le manque de ressources au Nunavik fait en sorte que « ton sentiment d'impuissance là, tu l'as de collé dans le piton dans ben des dossiers, finalement. »

### **6.1.3 Stratégies individuelles pour surmonter les défis liés au contexte d'intervention au Nunavik**

#### **6.1.3.1 La solidarité entre les travailleuses et les travailleurs**

Les personnes ayant participé à la recherche rapportent diverses stratégies personnelles afin de faire face aux difficultés rencontrées au Nord. Se créer un réseau de soutien arrive en première place en termes de redondance. Entre autres, Cécile mentionne

que « s'entourer de personnes de confiance [et] développer des relations durables » est une stratégie positive. Luc spécifie que « les liens peuvent devenir forts et importants » et que cela contribue à un certain équilibre. En ce sens, puisque le réseau social au Nord est la principale stratégie d'adaptation mentionnée, il n'est pas surprenant qu'un des défis rencontrés soit relié à l'effritement du réseau avec le temps en raison du roulement de personnel. Effectivement, certaines personnes nomment comment l'accumulation de départs de collègues peut être difficile. Voici un extrait de l'entrevue avec Alice qui aborde cette réalité :

[F]ace à plusieurs départs à un moment donné tsé, ça rentre dedans aussi (pleurs). Parce que, c'est comme si les réseaux de support s'effritent, aussi, faque là. C'est comme, là t'as des gens qui étaient très, très proches physiquement et dans l'expérience. Sont moins, mais ils sont pu sur le territoire en fait. Tsé ça reflète aussi, j'imagine ce que eux [les Inuit] y vivent aussi dû à tous les nombreux départs. (Alice)

#### **6.1.3.2 Le sport et la toundra**

Outre le réseau de soutien, les principales stratégies d'adaptation positives sont d'aller dans la toundra et de faire de l'exercice. Luc partage d'ailleurs que « la course à pied, bouger, le yoga » ainsi que de « pouvoir profiter du land » a contribué à son équilibre. Lessa mentionne qu'elle « sort du village » et qu'elle « profite du land » les fins de semaine et que cela lui fait du bien. Cécile ajoute que « [t]oute la partie on the land [...] C'est le moyen que j'ai de copier avec souvent les semaines difficiles. » (Cécile)

### **6.2 AVANT L'INTERVENTION, LA RELATION**

L'importance de la relation en contexte de relation d'aide au Nunavik entre Qallunaat et Inuit est décrite comme centrale dans plusieurs entrevues. Il est rapporté que ce n'est pas le titre professionnel qui importe au Nord, mais plutôt l'authenticité du lien d'humain à humain. Ainsi, les interventions doivent préalablement passer par le développement d'une relation de confiance jumelée à une grande disponibilité afin que celles-ci soient efficaces.

## **6.2.1 La relation : pierre angulaire à l'intervention**

### **6.2.1.1 Au-delà de la distance « professionnelle »**

Certaines personnes mentionnent l'importance d'être vues et de se faire connaître, par exemple en allant à l'épicerie, en participant à la vie communautaire ou en allant dans le land. Manon mentionne que « d'aller à la COOP, d'aller au Northern, t'as pas besoin de rien t'acheter, on s'en fout! Juste te promener à l'épicerie, croiser du monde, que les gens te voient [...] d'être avec les Inuit » est une bonne stratégie afin de créer un lien. « [Q]uelqu'un qui va se mêler, qui va partager, qui va écouter, qui va aller dans le land. [...] La personne qui va dans le land depuis plus longtemps, c'est elle qui se fait saluer, que le monde vont vers » (Lessa). De « sortir des bureaux » et de participer à des activités communautaires « [c]'est une façon qu'ils puissent mettre un visage sur qui travaille dans ce domaine-là. De les recroiser après [...], ils ont déjà un biais positif envers la personne, parce qu'ils l'ont vue dans un contexte qui était agréable au lieu d'avoir vu la personne juste quand ils sont en crise » (Manon).

En fait, la majorité évoque aussi comment l'investissement relationnel au niveau personnel influence positivement le lien thérapeutique. Ainsi, la curiosité envers la culture et s'impliquer dans des activités communautaires ou traditionnelles, hors du 9 à 5, sont des moyens facilitant la création d'un pont entre le personnel et le professionnel. Luc suggère de « partager des moments avec des gens de la communauté, de faire des activités qui n'auraient pas nécessairement été correctes ici au Sud, là ». Dans le même sens, Pascale partage qu'elle a tissé des liens tellement serrés avec une famille qu'elle a accepté leur invitation à la pêche. Selon elle, « pour eux c'est une autre signification [...] et de refuser je pense que ça aurait été impoli ». À ce propos, elle mentionne que l'authenticité et la vulnérabilité avec les Inuit sont des stratégies aidantes dans l'intervention au Nord. Luc abonde dans le même sens et ajoute que ce lien plus personnel lui a été bénéfique:

Quand j'allais prendre des marches [...] et que je croisais les enfants, leur sourire. Ils connaissent tous [...] mon nom. [rire] Ces moments-là, j'étais connecté à la

communauté et je voyais ce beau-là aussi de la communauté, des activités de la communauté, ça, ça amenait beaucoup d'espoir, beaucoup de joie et de bonheur. (Luc)

À la lumière de ces constats, des personnes nomment qu'il faut déconstruire cette manière de travailler enseignée à l'université qui prône une distance entre le professionnel et le personnel. Plus spécifiquement, réduire cette distance est un moyen énoncé afin de démontrer un réel intérêt envers les Inuit. Charles conteste d'ailleurs le manque de réciprocité prôné dans cette idée de « distance professionnelle » et est d'avis que l'absence de réciprocité peut être une barrière à la création du lien de confiance. Manon, de son côté, exprime comment l'authenticité et l'absence du « mur professionnel » entre elle et les Inuit ont représenté un point tournant dans sa pratique :

Au Sud, il y a une façon que j'ai travaillée pendant [plusieurs années]. La façon qui t'enseigne à l'université. Tu as cette espèce de distance, même si tu restes dans le caring, pis dans l'accueil pis tout ça, mais y'a quelque chose de moins connecté à l'autre. [...] Tu as pas le choix d'être le plus authentique possible [...] Ce que moi j'ai constaté, c'est que souvent la plupart de mes conversations avaient pas de mots avec les Inuit. Pis qu'on se comprenait au-delà de ça. Et pour être capable de faire ça, je ne pouvais pas garder cette espèce de front-là d'intervenante parce que c'est pas complètement authentique. Fait que à partir du moment où j'ai laissé tomber cette carapace-là et que j'ai accepté ce côté-là super sensible, c'est là que ça l'a commencé à être plus simple. (Manon)

### **6.2.2 Développer un lien de confiance et démontrer un intérêt sincère**

Comme mentionné précédemment, cette manière de tisser des liens authentiques est essentielle, mais selon plusieurs, elle n'est pas suffisante. En effet, « les gens [Inuit] veulent sentir que tu care » et une des manières de le faire, c'est de passer du temps en communauté, mentionne Cécile. Dans le même sens, Catherine souligne que d'avoir « un intérêt sincère à vouloir créer un lien » dans l'honnêteté et le respect favorise la création d'un lien de confiance auprès des Inuit. « Le lien de confiance se fait pas à travers des paroles, mais à travers les actions, donc à travers le fait qu'on démontre qu'on est pas là juste pour l'argent, qu'on est là parce qu'on aime ce qu'on fait, qu'on aime la communauté, qu'on veut les aider » (Lessa). Gagner la confiance des gens est un pilier important dans l'intervention au Nord et

celle-ci se mérite. Par exemple, Manon partage sa fierté liée à la création d'un lien de confiance avec la communauté :

[J]e veux pas utiliser le terme valorisant, mais que les gens te font finalement assez confiance pour reach out, y'a comme quelque chose de, ça fait du bien d'une certaine façon parce que ça veut dire [...] que les gens te font confiance et c'est gros au Nord. Quand les gens finalement te parlent, s'ouvrent, te font confiance et il n'y a plus cette espèce de tip toe dance [...]. C'est immense [emphasis]. (Manon)

Cela étant dit, selon Cécile, malgré tous les efforts qu'une personne peut déployer, il restera toujours un fossé invisible entre elle et les Inuit :

Ah! J'aimerais tellement ça avoir une relation plus profonde avec ces personnes-là. Mais il y a tellement de difficultés autour de ça, tu sais. [...] [Ç]a fait un bout quand même que je suis [ici]. J'ai réussi à développer des relations qui sont vraiment nice avec les gens ici. Mais. Mais. Il y a toujours un mais, tu sais. Hum. Ça reste différent de, tu sais, que mes amis, que les relations qu'on a au Sud. On partage pas tu sais, on partage pas la même histoire. Puis. Hum hum. Ça crée des barrières qui sont difficiles à. Difficiles à franchir. (Cécile)

### **6.2.3 S'engager à rester et offrir une disponibilité flexible**

Le contexte du travail nordique implique un roulement de personnel élevé dans le secteur des services sociaux. Luc partage que dans un des villages où il a travaillé, 11 personnes avaient occupé son poste dans la dernière année avant son arrivé. Comme le mentionne Luc, « n'importe qui ici au Sud accepterait pas ça d'avoir un psychologue qui change à tous les mois. » En ce sens, « ça prend des intervenants qui reviennent » (Lessa) afin de bâtir la confiance. D'ailleurs, Charles et Cécile concluent que cela est particulièrement néfaste au Nunavik où la compréhension de la culture et des manières de faire prennent un certain temps à intégrer. Ce roulement de personnel contribue à la méfiance que peuvent avoir certains Inuit à l'égard des nouvelles personnes :

Le temps de comprendre un peu ce qu'il se passe et de se familiariser avec certains aspects de la culture, puis souvent les gens sont déjà partis. [...] On n'est jamais à notre meilleur quand on arrive dans un milieu de travail, peu importe lequel donc. Puis là, c'est un milieu où, en plus, tu sais, c'est pas notre culture, il y a quand même beaucoup à apprendre. C'est sûr que ce roulement-là, c'est vraiment, vraiment néfaste. C'est sûr. (Charles)

C'est vraiment dur pour eux de juste voir des nouvelles faces tout le temps, de pas avoir de travailleurs stables à une place. C'est ça. Quand tu arrives, ben ils ne te font pas confiance. Mais en même temps, avec 1000 raisons de pas te faire confiance, tu sais, donc. Ça prend du temps, ça prend tellement de temps. (Cécile)

Il s'ensuit que l'accueil au retour des vacances qui incluent un « welcome home » est perçu comme un symbole significatif d'acceptation. « Welcome home. Fait que ça change beaucoup quand ils le voient que tu es intéressé. Que tu restes. [...] Ils ont une plus grande confiance. » (Lessa). Finalement, cette relation de confiance à long terme peut aussi faire réagir lorsque la personne finit par quitter :

C'est un couteau à double tranchant à certains moments. Parce que quand il y a des gens qui restent un peu plus longtemps, tu sais, on voyait que les gens de la communauté réagissaient quand des personnes partaient après plusieurs mois qui travaillaient dans le même village. (Luc)

Outre la présence physique sur le territoire, les personnes soulignent aussi que d'être disponible, au moment où émerge le besoin, est un élément clef lié à la confiance. Catherine mentionne que les Inuit veulent « sentir que tu es disponible. De sentir que tu es là. [...] si y'a pas cette disponibilité-là immédiate, ben des fois on manque le bateau. » À cet égard, Manon constate que cette disponibilité sort du 9 à 5, mais elle souligne l'importance de les accueillir quand c'est un bon temps pour elles :

Faut que tu le prennes sur ton temps, pis ton énergie, parce que les gens vont apprendre à te connaître pis vont te parler à n'importe quelle heure. Même si c'est pas des heures de bureau. Même si tu es pas on call. [...] Ce que j'ai observé au Nord, c'est quand il se passe quelque chose et que la personne vient te voir là, ben c'est là qu'il faut l'adresser. C'est pas la semaine prochaine à notre heure de rendez-vous, parce qu'il peut se passer un millier d'affaires entre maintenant et la semaine prochaine. (Manon)

### **6.3 PHILOSOPHIE D'INTERVENTION**

Les personnes en entrevue ont nommé des éléments de philosophie d'intervention et des éléments de savoir-être qui leur semblaient prometteurs dans un contexte comme le

Nunavik. Entre autres, l'autonomisation (l'empowerment) est la principale philosophie d'intervention partagée. Les personnes ont aussi abordé des qualités au niveau du savoir-être qui leur semblent indispensables afin de faciliter le travail auprès des Inuit.

### **6.3.1 Savoir-être**

L'honnêteté et l'authenticité sont décrites comme essentielles par certaines personnes ayant participé à la recherche. Effectivement, Catherine mentionne que ces qualités sont particulièrement importantes avec les Inuit, car elles et ils ont une très grande capacité à sentir et à déceler si quelqu'un n'est pas honnête ou sincère. « Ce sont des gens qui voient à travers les gens très très bien. Si tu es pas authentique, ils vont le voir tout de suite. Tu les bullshit pas. » (Catherine). « Si tu t'en fous, c'est sûr qu'ils le voient. » (Cécile). Le non-jugement et la patience sont d'autres éléments soulevés dans plusieurs entrevues comme étant positifs en intervention. « Il faut être patient, il faut être extrêmement patient » (Luc). De plus, le respect du rythme et les silences sont des incontournables dans les stratégies jugées aidantes dans le cadre de la pratique professionnelle de plusieurs. Ainsi, il est rapporté qu'il faut peaufiner ces techniques jugées incontournables :

[Y]'on pas besoin de t'entendre [...] tu sais le silence comme avec les Inuit fait énormément de sens tu sais, combien de fois j'étais dans mon bureau pis franchement pas dire grand-chose, tu sais [...] après comme 15, 20 minutes tu sais la personne qui te regarde pis est comme hey merci. Tu te dis, j'ai pas faite grand-chose-là, mais non au contraire t'as laissé cet espace-là de vide à quelqu'un qui a douze autres personnes dans son domicile, qui a jamais ça du vide, du silence. (Murielle)

### **6.3.2 Empowerment**

L'empowerment est évoquée d'une manière ou d'une autre dans huit entrevues comme étant une approche qui devrait être mise de l'avant dans les interventions auprès des Inuit. Catherine suggère « de leur redonner du pouvoir. De pas trop vouloir en faire aussi à la place de, parce que c'est pas aidant pour personne. Toi tu vas te brûler. Pis tu continues à reproduire la raison de pourquoi on essaie de changer les choses. » Une citation de Cécile est un autre exemple qui met de l'avant l'importance de favoriser la reprise de pouvoir des gens et des communautés :

On dirait plus, plus t'es là, puis en fait, plus tu te rends compte qu'il faut que, faut tellement que ça vienne des gens. Je pense que la meilleure intervention qu'on peut faire, c'est de redonner le pouvoir à ce peuple. Dans tout ce qu'on fait, là. Dans tout. Tout ce qu'on organise [...] Il faut que la communauté prenne notre place. Il faut que les interventions viennent d'eux. (Cécile)

Luc, quant à lui, met en lumière ses réflexions en lien avec sa propre expérience et sur la manière dont l'empowerment aurait pu être encouragée davantage dans sa pratique et aussi à l'intérieur de l'organisation. Entre autres, il rapporte comment les familles et les communautés auraient pu être plus sollicitées :

On avait une approche, je trouve qui était infantilisante envers les Inuit, qui fait en sorte que des choses comme ça, qui peut être faites par la famille, qui peut être faite par les personnes. [...] Y'a comme une espèce d'infantilisation des personnes dans le, dans le pouvoir qu'ils ont sur leur vie. [...] Les Inuit, c'est comme si on prenait pour acquis que les Inuit étaient pas en mesure de le faire. Alors que oui. Il y a beaucoup de choses qui auraient pu faire que moi je sais maintenant avec le recul, j'aurais pu mieux faire aussi pour impliquer davantage dans leur propre suivi. [...] [I]mpliquer plus la famille et impliquer un petit peu plus les membres de la communauté, les valoriser davantage dans tout ce qu'ils peuvent faire et dans leur force. (Luc)

Enfin, la notion de dépendance aux services découlant de la colonisation est partagée par deux personnes. Catherine s'exprime à ce sujet :

De toute façon, il y a 1001 recherches qui vendent l'empowerment. Tu sais d'être conscient de comment on a donné les services depuis qu'on est arrivé, comment on a mis les Inuit dans une situation où ils devaient être dépendants. De comment on leur donne les services. Ben de leur redonner du pouvoir. C'est tellement [emphasis] important. (Catherine)

#### **6.4 SENSIBILITÉ HISTORIQUE ET CULTURELLE AU CŒUR DE L'INTERVENTION**

La sensibilité historique, la sécurisation culturelle et la mise en évidence que les Inuit détiennent une connaissance culturelle dont les qallunaat sont dépourvus à leur arrivée au Nord sont des éléments ayant surgi de manière inductive lors des entrevues. Entre autres,

l'intégration du territoire dans les interventions, l'importance de la prise en compte du contexte historique et la volonté des intervenantes et des intervenants de ne pas reproduire le passé colonial font surface. Les partages misent aussi sur l'importance de reconnaître l'expertise inuit et soulignent aussi les bons coups de l'employeur.

#### **6.4.1 Contexte historique**

Le contexte historique est abordé par les participantes et les participants comme étant un élément qui devrait être réfléchi et pris en compte lors des interventions auprès des Inuit. L'accent est mis sur l'importance d'être informé et l'indignation est présente chez certaines personnes face au constat que ce ne sont pas tous les Qallunaat qui sont informés à propos de l'histoire coloniale. Effectivement, certaines personnes mentionnent que l'inclusion du passé colonial dans l'analyse n'est pas quelque chose de systématique :

[I]l y a des intervenants qui viennent, et qui savent même pas l'historique, le contexte historique du Nunavik, comment ça s'est créé, les enfants qui se sont fait arracher, placer un pensionnat. [...] Comment une personne peut intervenir dans un contexte, sans savoir le contexte historique à la base. [...] si tu te soucies pas de l'histoire de ce que, des traumas passés, ça veut dire que tu connais pas la réconciliation. Ça veut dire que tu as aucune idée comment essayer de faire un pont. Rétablir une confiance. Fais que je ne sais pas comment on peut intervenir dans ce cas-là. J'en ai des frissons. Juste à y penser, mais je trouve que c'est la base. Pis on saute bien vite la base. (Lessa)

À cet égard, le manque de sensibilisation au contexte historique lors de la formation pré départ est nommé dans plusieurs entrevues. Catherine mentionne que « c'est pas tous les gens qui montent au Nord qui ont cet intérêt, slash, cette, qui ont pris le temps d'aller s'informer » et donc elle rappelle l'importance de mettre l'accent sur cet aspect dans la formation. Dans le même sens, Charles mentionne qu'« [o]n était plus dans, dans l'interculturalité, mais sans l'aspect colonial ». Catherine ajoute finalement qu'« [o]n va parler d'immigration, on va parler de beaucoup de choses, mais pas justement de l'impact du colonialisme. Faque je pense que c'est très très gros et que ça l'a un impact. Ou que du moins ça devrait avoir un impact sur la manière d'offrir les services ».

#### 6.4.2 Volonté de ne pas reproduire une dynamique coloniale

Le souci de ne pas reproduire des dynamiques du passé colonial est évident dans la totalité des entrevues. Au fait, les participantes et les participants mettent en évidence certains éléments pouvant aider à ne pas tomber dans le piège de la reproduction tels que l'apprentissage par l'observation et l'adoption d'une posture humble et respectueuse. Catherine exprime qu'il y a une manière d'intervenir afin d'éviter de « renforcer ou créer des blessures supplémentaires entre nous et les Inuit ». En ce sens, certaines personnes mentionnent qu'il est important d'être sensible et conscient de ce que peut représenter la personne « blanche » au Nunavik, « d'être [...] conscient de son rôle, conscient de on est où. » (Catherine). Une personne ajoute que ces réflexions devraient influencer la prestation des services et la posture des intervenantes et des intervenants. Enfin, Pascale suggère la pertinence d'adapter les interventions afin d'éviter l'imposition de pratiques :

J'ai toujours gardé en tête de faire attention un peu comment j'intervenais là-bas, comment j'allais justement commencer à intervenir, tu sais, de prendre plus le temps d'atterrir, observer vraiment, voir qu'est ce qui ressort de la communauté ? [...] [J]e voulais justement pas arriver dans une même position que tu sais dans le passé, pis dans leur histoire. Tu sais dans une position de blanc qui impose exemple les façons de faire ou les façons d'intervenir comme vues ici au Sud, puis de dire c'est ça [emphasis] la façon, c'est ça que vous avez besoin. Puis, etc. Tu sais, je voulais vraiment, comme partir de la communauté, prendre le temps d'observer, puis voir comment je peux me placer dans tout ça, puis m'adapter. (Pascale)

Malgré le souhait de ne pas reproduire des schèmes coloniaux, plusieurs intervenantes et intervenants rapportent des difficultés d'actualisation de ce souhait à cause de la structure et du contexte de travail. « L'impression qu'on reproduit ce système-là, colonial, qu'on reproduit une relation de pouvoir » (Luc) est exacerbée par la grande place que prend l'hôpital et les Qallunaat dans la prestation des services. « Je trouve qu'on laissait peu place à tout ce qui était la culture, la culture inuit. » (Luc). Charles et Cécile partagent leurs expériences et leurs réflexions à ce sujet :

J'avais un conflit de valeurs ou je sentais que j'avais l'impression d'être un agent colonial. Comme c'était rendu à ce point-là. Je n'arrivais pas à faire sens de ce que je disais. Je me disais que tu devais faire ça, c'est comme ça. Mais je n'y croyais même pas [à] ce que je disais. C'était comme une dissonance permanente entre ce que je

pense vraiment pis ce que je faisais. [...] J'avais l'impression d'être l'agent français au Congo en 1940, là. (Charles)

Ce qui vient de nous là, ça fonctionne pas [...] Ouais, ça fonctionne pas. [...] [D]e voir à quel point les blancs, nous, la structure à quel point on fait encore du tort à ce peuple-là. Ça, c'est un des défis. Pis, tu essaies de changer un truc, mais tu as des paliers au-dessus de toi impossibles à détrôner là. Ouais. Hum. Donc c'est une bataille. Une bataille contre je sais pas quoi. (Rire et soupir de découragement). (Cécile)

Plus spécifiquement, Pascale soulève la présence d'imposition de pratiques à travers une logique de « copier-coller » des programmes du Sud au Nord. Elle mentionne que ce manque de flexibilité et d'adaptation des services se traduit par une offre de services non adaptée aux besoins des communautés. Alice, quant à elle, partage ses observations en ce qui a trait à la gestion des Centres de santé et des services sociaux. Selon elle, plus une personne est « haute » dans la gestion, plus le risque de s'éloigner de la réalité terrain et des besoins réels des communautés est grand. Finalement, elle est d'avis que d'entretenir des liens avec la communauté et avec les Inuit pourrait diminuer les risques d'imposition de pratiques coloniales :

Ce que j'ai observé c'est que c'est plus t'es loin, tu sais, dans la direction plus t'es pas connecté avec la réalité actuelle. À moins que tu nourrisses justement tes liens avec la communauté et puis ta participation active. [...] Je pense que c'est nuisible parce que ça va venir à juste être justement en lien avec des objectifs de comme. Qu'est ce qui t'est demandé [...] organisationnellement parlant. [...] puis retourner dans des pratiques d'imposition de tsé comme de. Plus on est détaché, plus on peut revenir dans des pratiques justement plus colonialistes. Tsé, l'imposition de programme. (Alice)

Un autre exemple renvoie à l'idée d'une posture coloniale à l'intérieur de la formation prédépart. Par exemple, certaines personnes dénoncent le fait que, sur trois jours de formation, seulement une demi-journée est offerte par une personne inuit qui parle de sa culture. Selon Manon, c'est est le fruit d'une formation réfléchie sous le modèle du « Sud » et non pas basée sur ce que les Inuit jugent pertinent :

Un après-midi sur trois jours de formation. Ça fait aucun sens-là. Alors que dans ta pratique tu vas baigner pleinement dans cette culture-là. [...] d'avoir non seulement la vision d'une personne locale, mais aussi ce que eux considèrent qui serait pertinent. Parce que ça paraît vraiment dans l'angle des formations. C'est clairement une

personne du Sud qui pense que telle chose est pertinente et basée sur son expérience au Nord. (Manon)

Une irritation est palpable chez les participantes et les participants lorsqu'elles et ils se rappellent certains commentaires ou comportements de collègues ou de supérieurs qui sous-tendent une posture coloniale. Effectivement, des postures patriarcales et maternantes de la part de cadres envers des collègues inuit font naître une incompréhension et un questionnement au sujet de la validation des compétences. Même si ce sujet est ressorti dans plus d'une entrevue, Luc en donne un exemple concret :

Ben comme la chef qui était comme plus responsable à ce moment-là, plutôt que d'appeler directement la personne, la community worker, pour organiser son horaire, pour organiser des rencontres, des trucs de même, c'était moi qui devais lui parler pour organiser des choses pour elle. [...] [P]ourquoi est ce qu'on communique pas directement avec cette personne-là ? C'est comme si on me demandait d'intervenir quasiment avec cette personne-là, alors que c'était comme si elle s'adressait pas directement à elle, comme si elle était pas en mesure de, d'organiser ça ? Faire ses propres choses pour elle ? C'est comme si qu'on prenait pour acquis qu'ils. Qu'ils étaient comme pas en mesure de faire les choses comme une intervenante comme toi et moi. (Luc)

Dans le même ordre d'idées, des personnes dénoncent une dynamique de pouvoir inégale entre Qallunaat et Inuit au sein de l'organisation. Luc dénonce que « le système est fait d'une façon où on ne laisse pas de place aux Inuit pour s'intégrer ou très peu ». Il mentionne aussi que les community workers devraient être en mesure d'être formés adéquatement et avoir l'opportunité de contribuer autant que les Qallunaat lors des interventions. Manon, quant à elle, soulève le comportement questionnable de collègues vis-à-vis les Inuit :

Y'a aussi cette dynamique-là où certaines personnes [...] [V]eulent pas nécessairement que les Inuit soient leur égale en termes d'intervenant. Donc, elles parlent de leurs collègues inuit comme si s'était des clients. C'est très irritant dans le sens, et perçu par les collègues inuit. Ils le sentent là, qu'il y a quelque chose. Il y a quelque chose de pas authentique. Mais sont pas capables de mettre le doigt dessus. (Manon)

### 6.4.3 Au-delà de la sécurisation culturelle ; l'adaptation et la connaissance

Certaines personnes ont abordé le concept de sécurisation culturelle sans que cela ne soit suggéré dans les entrevues. Pour sa part, Alice est convaincue que la sécurisation culturelle est un concept qui devrait aller bien au-delà d'un courriel institutionnel à la suite de l'adoption du projet de loi 32 (Éditeur officiel du Québec, 2023) en lien avec la sécurisation culturelle dans le réseau de la santé et des services sociaux. Effectivement, Alice rapporte que l'employeur ne déploie pas plus d'énergie qu'avant afin de sensibiliser ou de favoriser la sécurisation culturelle dans les centres de santé au Nunavik :

Il y a eu un projet de loi [Loi sur la sécurisation culturelle] qui est sorti sur ça. Après, tu sais, comme notre directeur nous a comme envoyé ça tsé, que c'est vraiment important et tout, mais. Concrètement et à l'intérieur de l'organisation, la sensibilisation tu sais que ce soit pour l'ensemble des employés du Centre de Santé, c'est peu là, c'est peu heu. Oui, c'est bien qu'il y ait ce projet, tu sais, le projet de loi et tout ça, mais qu'est-ce qui est fait concrètement dans notre organisation pour que ça soit vraiment au cœur de nos pratiques ? Y'a rien de concret là, à mon avis. (Alice)

À la lumière de ces constats, Lessa recommande aux gestionnaires d'être ouverts aux interventions alternatives axées davantage sur les valeurs traditionnelles inuit. Elle mentionne qu'« il faudrait qu'il y ait des moyens, des moyens d'intervention plus alternatifs, plus axés sur la communauté, plus axés sur les valeurs traditionnelles [et] que ce soit encouragé par les patrons et par la direction. » De plus, Murielle partage qu'elle « comprends le principe de sécurisation culturelle, mais souvent c'est une gang de blancs qui ont pensé à ça aussi. » Enfin, Alice partage ses observations en ce qui a trait à la reproduction d'une logique coloniale d'imposition de pratiques malgré le discours de sécurisation culturelle au sein de l'organisation :

[C]ette année, j'ai été vraiment sensibilisée aux pratiques de décolonisation. Puis [...] ça m'affecte de plus en plus. Parce que je trouve qu'il y a beaucoup de pratiques qui vont dans l'opposé, tu sais, dans le sens d'imposition de pratiques malgré qu'on parle de sécurisation culturelle. Je trouve qu'il y a [...] [U]ne dichotomie entre ce qui est projeté et ce qui réellement fait. (Alice)

#### 6.4.3.1 Pratiques prometteuses au sujet de la sécurisation culturelle

Malgré ce qui a été nommé précédemment, Alice souligne l'effort du CSI au cours des dernières années dans la mise en place d'activités de rencontres entre Inuit et Qallunaat. Ces rencontres se font dans la toundra avec des guides et des accompagnateurs inuit. Quoique cette pratique soit exclusive à Puvirnituk au moment de l'entrevue, il n'en reste pas moins qu'elle est appréciée par les employés. À ce propos, Alice partage d'ailleurs :

Cette année, je ressens que y a comme peut-être un intérêt un p'tit peu plus fort, ben tsé les activités qui ont fait pour les employés, juste de team building de dire beh on va aller ensemble, qallunaats et Inuit, on the land pour le team building. Ça fait deux hivers que ça a lieu à Puvirnituk. [...] Tu sais c'est une journée tsé que notre employeur [...] pour apprendre à se connaître. [...] Mais aussi tsé de faire ça avec les Inuit on the land. [...] Mais je veux dire c'est comme nouveau. On dirait que l'intégration du on the land est comme mis de l'avant. (Alice)

Certaines personnes ayant participé à la recherche soulèvent aussi que les interventions dans la toundra sont un moyen concret d'adapter culturellement l'intervention auprès des Inuit. Effectivement, elles sont une alternative aux bureaux des services sociaux et sont décrites comme étant positives et facilitant l'intervention. Par exemple, « d'aller faire du berry picking pendant une intervention » (Luc) ou d'aller à la pêche avec des clients débouche sur « une belle ouverture [...] Ils rient, ils parlent de leurs problèmes » (Lessa). De même, Murielle partage que s'éloigner un peu du village afin d'aller crier dans la toundra semble répondre à des besoins de libération d'émotions de manière efficace et adaptée :

Tu sais d'incorporer le land dans les interventions c'est pas toujours facile, mais tu sais je me souviens d'une cliente [...] elle m'appelait [...] Can we go scream ? [rire] Of course, we can go scream ça fait que là c'était comme notre cue, j'allais la chercher, j'allais sur le chemin de la dompe, tu sais, assez loin comme pour être un peu à l'extérieur du village [...] elle criait, mais elle criait comme seule une femme inuk je pense, est capable de crier, ça va chercher tellement loin tu sais pis là à un moment donné, elle revenait: I am OK, can you bring me back home, can we go COOP ? (Murielle)

#### 6.4.4 Désapprendre sa posture d'expert et honorer l'expertise des Inuit

Les community workers sont perçus par les participantes et les participants comme étant des personnes clefs dans les services sociaux. Leur présence est décrite comme très positive, car elles et ils connaissent la culture, la langue, les mœurs et les liens entre les gens de la communauté. En d'autres mots, ces connaissances facilitent grandement les interventions et il est communiqué à plus d'une reprise que les community workers sont des personnes de référence. À ce sujet, Luc mentionne que l'inclusion d'une personne inuit en supervision clinique serait bénéfique : « que ce ne soit pas juste une supervision qui est amenée par une personne blanche, mais aussi une personne des communautés du Nunavik. » Finalement, comme dit Pascale, les community workers sont bien plus que des traductrices ou des traducteurs. Elles sont surtout des personnes porteuses d'une sagesse culturelle et les intervenantes et les intervenants ont beaucoup à apprendre d'elles :

Moi, j'ai beaucoup, beaucoup aimé travailler avec les community workers. [...] C'est pas que j'ai besoin d'un translator, c'est que j'ai besoin de quelqu'un de la communauté. Aussi qu'il puisse expliquer, comprendre le vécu des gens, qui comprenne comment que, comment que tu sais, il y a peut-être quelque chose que je dis, je ne sais pas moi. Je fais une intervention plus exemple en lien avec la violence conjugale. Puis il y a peut-être des aspects que je dis pis que je suggère ou dans l'intervention que finalement ça ne s'adapte pas à leur réalité. Pis tu sais, ben la community worker, elle, elle va l'adapter quand justement, elle va reprendre un peu ce que je dis et a va reprendre et l'adapter à la réalité de la communauté [...] Je pense que t'apprends tellement [emphasis] aussi avec les community workers. (Pascale)

Malgré le consensus dans les partages au sujet de la riche contribution des community workers en intervention, la hiérarchisation des compétences dans les services sociaux est nommée comme une barrière à l'embauche et à la rétention des Inuit. « C'est le décalage entre vraiment un système de santé pensé pour les blancs. [...] Là là, on est vraiment toute une structure qui vient s'imposer à un autre peuple » (Charles). Luc dénonce aussi comment les compétences des Inuit sont minimisées :

[C]'est comme si on prenait pour acquis qu'elle pouvait pas le faire, alors que moi j'arrivais dans une communauté. Je connaissais pas la communauté, je parlais pas la langue, je connaissais pas la culture ou très peu, très très peu plus. C'est comme si moi, déjà, vu que j'étais blanche, je pouvais plus le faire ? Parce que j'avais ma formation ? Alors que eux, ils ont une formation extrêmement riche qui est leur vie,

leurs expériences, leurs connaissances [...] [C]omme si on prenait pour acquis qu'ils étaient pas en mesure de faire le même travail que nous. Alors que bon, ils sont extrêmes, extrêmement connaissant, ils connaissent bien la communauté, leur façon d'être, les choses à dire, ne pas dire. (Luc)

D'une part, Alice est d'avis qu'élargir la reconnaissance des acquis et offrir des bénéfices attrayants pourraient aider à l'embauche et à la rétention des personnes inuit au sein de l'organisation. D'autre part, Luc ajoute l'importance de placer leurs manières de faire au centre des services.

J'aimerais ça que le balan revienne. Mais tu sais, pour ça, ça serait de travailler sur des conditions pour que, pour les Inuit. Que ça soit agréable de travailler dans notre lieu de travail [...] Travailler plus en reconnaissance des acquis [...] puis donner plus de bénéfices. (Alice)

De favoriser, comme leur intégration dans ce milieu-là, de les aider aussi à être formés. Idéalement en communauté et non pas au Sud. [...] D'intégrer davantage leur approche à eux. Pas juste de les intégrer, mais de les mettre de l'avant. [...] Donnez accès à davantage, à apprendre sur la culture, davantage, apprendre l'inuktitut. (Luc)

En réponse à la reconnaissance de l'expertise des Inuit dans leur communauté et sur leur territoire, il est naturel que les participantes et les participants soulignent l'importance d'observer et d'apprendre des Inuit avant d'intervenir et de proposer des solutions. Murielle le dit simplement : « Just watch and learn, tais-toi ». Indy résume que de parler moins lui a justement permis de se familiariser avec les valeurs et les coutumes des Inuit :

[D]'accueillir ça, d'accepter aussi au niveau de la culture, c'est quoi ? C'est quoi les valeurs ? C'est quoi les coutumes ? C'est l'écoute aussi beaucoup, beaucoup plus dans l'écoute que dans le fait de parler ou dans les réactions. Tsé, observer et écouter. (Indy)

Finalement, des personnes soulignent l'importance de mettre de côté leur posture d'expert en arrivant au Nord et se placer davantage dans une position d'humilité. Ainsi, Cécile valorise la pertinence d'une remise en question continue en contexte d'intervention et Julie ajoute que la réalité au Nord est tellement différente qu'il est crucial de laisser « nos idées de Qallunaat au Sud, même si on pense qu'elles sont bonnes. » « Il faut trouver

quelque chose qui fait du sens pour la personne quand tu veux les aider » (Luc). Voici un extrait d'entrevue avec Lessa qui expose le potentiel positif d'une remise en question au Nord :

Avec elle, j'avais essayé d'être plus directif et à un moment donné elle s'était levée et m'avait dit : là, je suis tannée de me faire dire quoi faire dans ma vie. Je sais très bien quoi faire et où est-ce que j'en suis. Et là, je suis tannée. Là, j'ai pensé à ça, je l'ai rappelée dans la soirée, j'ai fait écoute, je t'ai entendue, je te dirai plus quoi faire. C'est un safe place pour toi, pour parler, pour réussir à t'ouvrir. Mais je te dirai plus quoi faire. Est venue le lendemain. Elle s'est ouverte comme ça se peut pas. Elle est venue une fois par semaine, les semaines après. J'ai des frissons. (Lessa)

## **6.5 ROMPRE AVEC L'INTERVENTION SOCIALE HIÉRARCHIQUE ET INDIVIDUALISTE**

Le discours de certaines personnes en entrevue a une trame de fond commune : le souhait de démanteler le travail social hiérarchique et individualisé au Nord. Les personnes en entrevue mettent en lumière les bienfaits de privilégier les interventions collectives plutôt qu'individuelles. L'intervention informelle est aussi soulevée à plusieurs reprises comme étant gagnante et plus adaptée au contexte nordique que l'intervention formelle. Finalement, la défense de droits est incontournable lorsqu'il s'agit de partager au sujet des stratégies d'intervention aidantes.

### **6.5.1 Intervention collective**

Des stratégies aidantes d'intervention qui ont été soulevées par quelques personnes sont l'intervention de groupe et l'intervention communautaire. Entre autres, il est dit que ces types d'intervention favorisent la visibilité des intervenantes et des intervenants tout en offrant un espace de partage sécuritaire. Manon communique que : « [c]e qui est le plus winner, j'ai l'impression, c'est d'ouvrir des espaces libres pis semi-dirigés. » Pascale est d'accord avec ce propos et ajoute que l'intervention de groupe « c'est comme un type d'intervention qui fit mieux [...] avec la communauté. » Enfin, Catherine met l'accent sur la manière dont les groupes répondent aux besoins de la communauté :

Les groupes puis le communautaire comme stratégies, ça devrait être pour créer des liens, pour être visibles dans la communauté, pour offrir un endroit où justement, on partage ensemble des choses. On répond à certains besoins de la communauté. (Catherine)

En ce sens, Catherine propose aux gestionnaires d'optimiser l'intervention communautaire et de groupe. Elle demande aussi aux gestionnaires « d'être plus ouverts et flexibles dans la façon dont on donne nos services » et de demander aux communautés quel genre de groupe elles et ils veulent. Elle est d'avis que le caractère communautaire évident dans la culture inuit devrait se refléter dans la prestation des services. Enfin, une autre participante met en lumière les initiatives de projets alternatifs qui fonctionnent, mais qui ne sont pas encouragées ou reprises par l'employeur à la suite du départ de ces initiateurs.

Y'avait une personne qui a parti un truc de boxe. [...] Fait qu'elle est arrivée avec des gants de boxe. Puis ça a donné quelque chose d'alternatif. Ç'a super gros marché. Ç'a été là un an et elle est partie. Puis c'est quelque chose qui n'a pas été repris par la suite. Fais que c'est dommage qu'il y ait des stratégies qui se mettent en place, des choses qui se mettent en place, qui durent pas, à cause que le personnel change. [...] Puis à place de dire que y'a quelque chose qui fonctionne, on va essayer de le garder même si tu t'en vas, on va mettre ça dans les tâches de la nouvelle personne. Ou qu'ils trouvent quelque chose d'alternatif puis de similaire qui va faire en sorte que les gens vont venir la voir puis vont pouvoir partager. [...] Il faudrait qu'il y ait des moyens, des moyens d'intervention plus alternatifs, plus axés sur la communauté, plus axés sur les valeurs traditionnelles. Que ce soit encouragé par les patrons et par la direction. De dire oui, regardez, c'est ça qui fonctionne, faites-le, mais c'est pas le message que j'entends. (Lessa)

### **6.5.2 Valoriser l'intervention informelle et aller à leur rencontre**

L'informel ressort clairement dans les entrevues comme étant un type d'intervention adapté au contexte nordique. Les participantes et les participants mentionnent que l'informel sert en outre à se faire connaître, à créer un lien de confiance et à favoriser un sentiment de familiarité. Par exemple, aller cogner à l'improviste chez la personne et lui demander comment elle va, aller faire l'épicerie avec elle, être dans le salon et jaser ou encore jouer avec les enfants sont des exemples concrets d'intervention informelle cités.

Un autre moyen informel partagé par plusieurs est d'aller faire des promenades en auto dans la communauté. Charles partage comment ce moyen fonctionne :

[É]ventuellement, j'ai compris que c'est parce qu'il y a des gens qui n'aimaient pas toujours maintenir un contact visuel. Donc, d'être assis dans la voiture par exemple, les gens étaient beaucoup plus à l'aise, ils parlaient. Puis là, c'est devenu une stratégie d'intervention. On va faire du drive around, tu sais. (Charles)

Pascale ajoute à cela que le formel tel que prendre des notes comme au Sud n'est pas culturellement adapté : « c'est pas adapté du tout si t'arrives avec ton pad de notes et que tu écris en même temps que t'écoutes. » En outre, la formule du 9 à 5 au bureau est un autre élément évoqué par plusieurs comme étant une stratégie nuisible d'intervention. Lessa met la lumière sur le faible taux de bénéficiaires se rendant au CLSC entre 9h et 17h. En ce sens, elle suggère qu'une meilleure stratégie est d'« aller voir les gens. Faut leur parler. Puis souvent beaucoup d'interventions se font à l'extérieur. On va se croiser à la COOP, le magasin général ». Cela va de pair avec les propos de Catherine qui soulignent que « la plupart des Inuit n'ont pas de moyen de transport. Et de s'attendre à ce que eux viennent nous voir. Moi, s'il fallait que j'aille marcher 1 h pour aller voir ma TS, pas sûre que ça me tente. » Enfin, Pascale tente d'expliquer pourquoi les Inuit n'ont pas nécessairement le réflexe d'aller au CLSC :

[Ê]tre vraiment dans le protocolaire, dans le formel, puis des emmener au bureau. [...] ça leur parle pas. Ils veulent pas être dans les sphères, ça représente comme un peu une institution pour eux, avec tout aussi leur histoire. C'est pas très positif comme endroit je trouve [...] En tout cas à Puvirnituq, c'est comme la grosse bâtisse de DPJ, services sociaux, comme vraiment haut pis tout le village en bas. (Pascale)

### **6.5.3 La défense de droits : un incontournable outil de justice au Nunavik**

Constatant des injustices et des incongruences de la part de l'employeur envers les bénéficiaires, quelques personnes ont mentionné faire appel à la défense de droits comme type d'intervention. Ces partages mettent en évidence le choix de prioriser les besoins des gens de la communauté, plutôt que de prioriser les lignes directrices et rigide de l'employeur. Entre autres, la défense de droits se traduit de différentes manières, par

exemple en trouvant du financement pour payer des animatrices-interprètes dans des groupes ou encore en ayant recours au syndicat afin de faire valoir des droits inuit. Enfin, Murielle partage sur la défense quotidienne des droits :

C'est comme OK, je vais faire de la défense de droits finalement. Je pensais pas faire ça tant que ça, mais j'ai l'impression que ma job au Nord ça va être de défendre les droits de mes clients à tous les jours, tu sais ! Pis je veux dire je l'ai appelé le protecteur du citoyen pour me plaindre de mon employeur. J'ai déjà appelé aussi le commissaire aux plaintes. (Murielle)

## **6.6 STRUCTURE ORGANISATIONNELLE COLONIALE**

Lors des entrevues, les critiques positives et négatives à l'égard des Centres de Santé et des Services sociaux ont été nombreuses. La perception du problème systémique colonial qui est invisibilisé lié à la hiérarchie verticale de la structure organisationnelle sont des éléments jugés nuisibles à l'intervention au Nord. L'encadrement et le soutien sont ensuite abordés et comportent des éléments à améliorer, mais des bons coups de la part des employeurs sont aussi relevés. Finalement, la confiance envers l'employeur et le sentiment de sécurité sont explicités.

### **6.6.1 Problème systémique qui perdure à travers le temps**

Plusieurs personnes ont soulevé la présence d'un problème systémique qui n'est pas remis en question et qui perdure. Entre autres, la non-reconnaissance du racisme systémique de la part du gouvernement québécois explique les « mesures tièdes » des Centres de Santé. Certaines et certains sont d'avis qu'une réelle volonté politique est de mise afin de diminuer les préjugés envers les communautés autochtones qui teintent négativement les liens en intervention. Charles se prononce à cet égard :

[O]n est dans un endroit où selon le gouvernement le racisme systémique n'existe pas.[...] C'est comme si il faudrait une réelle volonté politique aussi pour changer les dynamiques. [...] Pour enlever tous ces préjugés qu'on nous a tellement inculqués sur les peuples autochtones [...]. Il y a quelque chose à faire là, parce que ça se sent en intervention. (Charles)

Catherine abonde dans le même sens en mentionnant que c'est un problème systémique qui a des répercussions dans la vie des Inuit. « [P]arfois, les gens ont pas accès à des services de base. Ça se passerait à Laval, l'armée serait déjà arrivée, puis on laisserait pas les gens dans des conditions comme ça. Mais les Inuit, eux, c'est leurs conditions de vie depuis les 60 dernières années, pis personne s'en préoccupe » (Catherine). Finalement, Charles fait le lien entre l'invisibilité du problème systémique et le « manque de sens » en ce qui a trait aux interventions individuelles afin de « régler » « des problèmes sociaux qui sont structurels [et] systémiques ».

La rigidité institutionnelle, tout particulièrement en ce qui a trait au plan d'intervention, est critiquée dans la majorité des entrevues. Par exemple, plusieurs dénoncent le manque d'adaptation des charges de cas et des plans d'intervention. Indy mentionne à ce sujet que « les plans d'intervention, ça y'a personne jamais qui veut les faire et qui comprennent et qui savent c'est quoi l'utilité de ça. Tous mes clients, sans exception, ne veulent pas de plan d'intervention. » Catherine discute aussi de la difficulté qu'elle rencontre en ce qui concerne les attentes institutionnelles :

Si après 7 rencontres, j'ai pas de plan d'intervention, mais j'ai réussi à créer un lien assez fort pour que la personne quand qu'à se sent pas bien, est capable de m'appeler ou est capable d'utiliser des choses qu'on a travaillées ensemble pour qu'elle se sente mieux ou pour qu'a se protège, ben pour moi, c'est beaucoup plus une victoire qu'avoir réussi à mettre quatre objectifs sur une feuille de papier. [...] Ce que je trouve difficile c'est les attentes institutionnelles versus les besoins ou ce que moi je considère important dans mon suivi avec la personne. (Catherine)

À cette critique des plans d'intervention, Alice recommande aux gestionnaires une augmentation de leur flexibilité dans l'offre des services. Elle soulève aussi l'importante responsabilité que devrait avoir le Centre de santé au niveau de l'adaptation des services à la population.

De plus, Catherine soulève la pertinence « de demander aux intervenants qui sont sur le plancher leurs opinions, leurs recommandations, leurs observations. Et de consulter la communauté ». Finalement, Alice abonde dans la même logique et recommande aux cadres des Centres de santé et des services sociaux « [d']aller faire la consultation avec les communautés [...] a des Wellness Committee [...] D'aller à tous les mois s'asseoir avec eux, discuter des enjeux qu'on vit, mettons à l'hôpital ou aux services sociaux et d'avoir le pouls de leur communauté. »

Finalement, le manque d'adaptabilité et de flexibilité de la part de l'employeur dans la prestation des services se traduit par une priorisation des demandes institutionnelles au détriment des besoins de la communauté. Par exemple, Lessa dénonce le choix du Centre de santé de privilégier les statistiques : « On nous parachute. Haaa! J'ai un employé. Yé! Vite! Vas-y, vas-y. Comble le trou. Fais des stats. »

#### **6.6.2 Une structure organisationnelle rigide et hiérarchique top-down**

Des personnes rapportent que les intervenantes et les intervenants se retrouvent coincés entre la hiérarchie des Centres de santé et des services sociaux et le sens qu'elles donnent à leur travail. En effet, le dialogue entre les gestionnaires et les personnes de première ligne est décrit comme parfois impossible ou difficile. De plus, la majorité des personnes soulignent que la hiérarchie est quelque chose de très valorisé par les cadres et que les gestionnaires vont prendre les décisions qui ne sont pas nécessairement en adéquation avec les besoins de la communauté. C'est avec un air de découragement qu'une personne mentionne qu'il « [f]aut que ça soit hiérarchique. Faut qui essaient de reproduire le Sud au Nord. Ça ne fonctionne pas sur le terrain, c'est pas comme ça que ça marche. » (Lessa) Alice partage aussi ses défis liés à la hiérarchie présente dans son milieu de travail :

[D]ans cette relation-là hiérarchique, ben c'est comme difficile pour moi de comme m'exprimer. De dire, tsé comme, ben écoutez ça, ça fait pas de sens. Comme j'ai commencé à le faire. Mais tu sais, après ça, je suis perçue comme en confrontation. [...] C'est pas du bottom-up, c'est du top-down tout le temps. (Alice)

D'autres personnes réagissent à la rigidité associée aux enveloppes budgétaires attribuées à un programme spécifique. Il est mentionné à plusieurs reprises que la hiérarchie institutionnelle qui ne demande pas aux communautés comment offrir les services se traduit par des protocoles, des programmes et des types d'intervention non adaptés à la réalité du Nord. Pour ces personnes, non seulement ces programmes non adaptés aboutissent à des tentatives échouées d'implantation, mais limitent aussi la réponse aux besoins criants des communautés. Catherine donne un exemple concret :

[O]n a eu des financements pour ça, on va créer un poste pour ça. Mais c'est pas le besoin. Elle est où votre intervenante spécialisée en violences conjugales, qui a un partenariat avec les maisons, les women's shelters ? [...] [F]aites-moi pas croire que de la violence conjugale, y'en a pas. Mais il y a pas de financement là-dedans fait que on va financer d'autres choses. C'est très politique. (Catherine)

### **6.6.3 Problématique au niveau du choix d'intervention privilégié par les Centres de santé**

Un autre défi personnel signalé est relié à la manière dont les services sont pensés et offerts en misant sur l'intervention d'urgence et de crise. Effectivement, il est soulevé que les interventions en situation de crise sont fréquentes. « Je trouve que mon rôle se résume à éteindre des feux. Donc je réponds aux urgences. [...] Ça, ça comprenait 90 et 95 % de mon travail. » (Lessa) À ce sujet, un lien est fait entre la pression que vivent les personnes intervenantes en première ligne, l'épuisement et le faible taux de rétention du personnel :

[J]e pense qu'avec le temps, si les intervenants ne sont pas capables de tougher, c'est parce qu'il y a une énorme pression pis y a beaucoup d'urgence dans la façon dont les services sont donnés. Ben beau, il manque de personnel, mais aussi la manière que les services sont donnés, on est beaucoup en action/réaction. (Catherine)

Ce type d'intervention favorise l'émergence du sentiment d'impuissance et cela est entre autres attribuable au fait que les problèmes sont souvent individualisés et que nous n'attaquons pas « le problème à la source ». (Charles)

#### **6.6.4 Le manque de soutien et de ressources fragilise les Qallunaat**

Le manque de soutien, d'encadrement et de formation dans les premiers mois de travail est une réalité partagée par plusieurs. Effectivement, les personnes mentionnent avoir été laissées à elles-mêmes après très peu de formation. « Tu sais, mon entrevue jeudi et le lundi j'étais sur le terrain. Y'a zéro préparation, y'a zéro encadrement » (Lessa). Il est ajouté qu'il serait important de « formez l'employé. Montrez-y quel genre de cas il va avoir. La différence entre le Nord et le Sud est tellement grande qu'il faut qu'il se fasse un peu plus préparer » (Lessa). Non seulement le manque d'encadrement au départ semble influencer négativement le sentiment de compétence des intervenantes et des intervenants, mais cela est aussi perçu comme dangereux. Le manque d'accompagnement place les travailleuses et travailleurs dans des situations à risque et met parfois les gens de la communauté en danger en n'offrant pas suffisamment d'encadrement aux nouvelles personnes :

Pour être honnête, quand je suis arrivée j'ai eu quoi ? Deux nuits de formation pis après ça, pis après ça, j'intervenais seule. Moi, ma première intervention, seule à Salluit, le call que j'ai eu c'est d'intervenir sur un suicide. Ça l'a un impact ensuite sur ton intervenant qui n'est pas formé et qui est laissé en communauté pis comme fait ce que tu peux tsé. On intervient sur des grosses grosses situations avec une détresse psychologique énorme. On n'est pas formés. Avec le temps on s'autoforme pis on s'auto, mais encore là autant c'est dangereux selon moi pour la communauté parce que et c'est dangereux aussi pour la personne qui donne ce service-là. (Catherine)

Le manque de soutien de la part de l'employeur ne semble pas s'améliorer même après des mois d'embauche. Au fait, il est soulevé à quelques reprises qu'un soutien minimal est offert, mais que celui-ci n'est pas suffisant afin de répondre aux besoins d'accompagnement. Murielle partage : « Je me suis fait dire y a pas si longtemps que ça, et je cite à très peu de mots près, une espèce de : AH! Ben là ! Tabarnaque! [...] Gère-toi ! » par une personne gestionnaire. Finalement, des personnes partagent que ce manque de soutien les pousse à développer des stratégies et des réseaux de soutien de manière autonome :

Je pense que formellement le support qui est offert ça vaut pas grand-chose. C'est plus toi qui développes ton propre réseau de support. [...] Je pense que nos employeurs,

quand il y a des événements qui se passent, ils nous envoient un p'tit courriel, n'hésitez pas à contacter le numéro d'aide aux employés. Bon, OK. Mais le support est assez minimal [emphasis]. [...] [C]'est un défi là aussi de voir des collègues pas supportés. [...] Leur manque de support. Conflit avec l'organisation. Ça, c'est aussi. Oui, c'est dans les défis. (Cécile)

Murielle rapporte que le manque d'encadrement peut aussi laisser place à une trop grande liberté chez les intervenantes et les intervenants. Elle mentionne que les personnes peuvent faire ce que bon leur semble sans nécessairement remplir leurs obligations professionnelles. Ainsi, selon elle, cela laisse place à la possibilité d'obtenir des gains personnels au détriment d'assurer les services :

[T]'as une gestion qui est complètement déficiente. Tu peux faire n'importe quoi tu sais, t'as probablement déjà entendu parler là de l'intervenant à Akulivik qui passait ses grandes journées à faire des pains aux bananes. Tu sais, ça pris si longtemps que ça que vous le mettiez dehors ? Y rentrait le matin, là à sa pause, y allait faire son pain aux bananes, là il rentrait comme à une heure, pis là l'après-midi il allait vendre son pain aux bananes à la coop, pis y venait genre puncher out à cinq heures. Mais ça a pris des années avant qu'ils le mettent dehors là, tu sais. (Murielle)

Le manque de ressources matérielles est un autre aspect qui a été soulevé par plusieurs, dont Catherine qui nomme comme « inconcevable » et « inacceptable » la réalité que « chaque village n'ait pas sa maison pour femmes victimes de violence conjugales » ou qu'il n'y ait pas « d'appartements supervisés pour la transition à la vie adulte » ou encore de « ressources pour les DITSA ». Murielle partage aussi sa frustration liée aux inégalités d'accès aux services dans des situations empreintes de détresse : » [L]e manque de ressources [...] tu dis ben la personne bénéficierait vraiment de telle affaire, telle affaire, telle affaire qui est juste partout ailleurs dans la province, mais que là t'as pas accès. » (Murielle). Enfin, Luc soulève la responsabilité et la pression liées à ce manque de ressources : « [j]'avais des responsabilités immenses sur mes épaules, je trouve. On avait tellement peu de services pour les aider ».

Finalement, les disparités au niveau des ressources entre les grands et les petits villages ont émergé en entrevue. Il est unanime que les Inuit dans les grands villages ont accès à davantage de services. Par exemple, « tu as du soutien à domicile, tu as Famille, enfance, jeunesse pour les jeunes. Pour les femmes enceintes, tu as les programmes OLO. Tu as beaucoup de services et beaucoup d'intervenants différents. » (Lessa). Dans les petits villages, « Y'en a pas de services. [...] c'est moi qui fais tout ça. » À ce sujet, Luc conclut : « On était vraiment dans un petit village. [...] [J]e sentais qu'il oubliait un petit peu la communauté en investissant pas un peu plus [...] pour impliquer des gens de la communauté, pour qu'ils développent des services. » (Luc)

#### **6.6.5 Enjeux liés à la perte de confiance envers les Centres de santé**

Les partages formant ce thème ont été abordés de manière spontanée par les personnes et aucune question ne faisait allusion à la confiance ou à la perte de confiance envers l'employeur lors des entrevues. Entre autres, des questionnements émergent en lien avec certaines pratiques au sein de l'organisation, telles que des congédiements douteux et l'obtention de poste par alliance plutôt que par compétence. Murielle donne des exemples lorsqu'elle s'ouvre à ce sujet :

[T]outes ces personnes-là qui ont eu des postes parce que. Parce qu'ils étaient amis avec les bonnes personnes, mais qui ont aucune compétence pour être tu sais, tu regardes les chefs de programme en ce moment [...] sur trois y a une personne qui a une formation en gestion, ça ne fonctionne pas [...]. Tout le monde se connaissait, tout le monde vient de la même région administrative du Québec. [...] Des gens qui se sont fait mettre dehors exemple de Tulattavik pis deux jours après y travaillent pour le Centre de santé Inuulitsivik, mais ils se sont fait mettre dehors parce qu'ils volaient de l'argent, mais tu l'engages dans une position de gestionnaire qui inclut des budgets c'est comme. OK. (Murielle)

Le manque de connaissance des réalités nordiques des gestionnaires est aussi perçu de manière négative et peut entraver la confiance. Un des aspects redondants à ce sujet est la frustration liée à de nouveaux gestionnaires qui essaient, encore une fois, de reproduire le Sud au Nord. Indy mentionne que « l'employeur dans l'fond prend souvent des décisions pour que ça paraisse bien sur le papier, mais. Même chose pour l'Ordre. Mais dans le fond,

s'ils viendraient ici [...]. Je pense que tout le monde ferait comme OK ». Indy est d'avis que les gens qui prennent les décisions « ne sont pas dans la, dans la peau de quelqu'un qui travaille sur le plancher avec des clients à tous les jours ». De surcroît, Lessa aborde l'incohérence entre la gestion via les statistiques par les cadres et la réalité sur le terrain :

Et là il [nom du superviseur] chequait mes statistiques et il était comme : Ben là ? Comment ça [nom du village] tu as juste 5 statistiques dans la semaine pis que a [nom du village] tu en a genre 75, je sais pas. [...] C'est sûr que si tu compares un village de 6000 habitants à un de 150, on arrive pas dans les mêmes chiffres. Fait que je comprends pas que [la gestion] des services sociaux ne sachent pas ça à la base. Qui soit pas obligé d'aller dans les villages. Qui connaisse pas comment ça se passe et qui essaye de répliquer systématiquement les mêmes concepts du Sud, ce qui ne fonctionne pas [...] Il sait pas de quoi il parle. Je peux pas lui expliquer mon point de vue non plus ou mon point de vue est pas écouté. Il est encore vraiment faut faire les statistiques. [...] Mais c'est la population qui écope là dans ce temps-là. (Lessa)

Certaines personnes disent vivre de la déception lorsqu'elles et ils font référence aux promesses non tenues des gestionnaires. Que ce soit au niveau des logements, du renfort, du soutien ou de postes, les personnes en viennent à perdre confiance quand l'employeur démontre à maintes reprises son incapacité à tenir ses promesses. La parole est laissée à Luc :

Moi ce qui m'a amené à quitter le Nord, c'était pas, c'était pas les communautés, c'était l'organisation des services. C'était vraiment l'organisation des services, les multiples comme bris de confiance que j'ai vécus pendant, pendant mes stretchs. Comme le fait de ne pas être protégé [...] le fait qu'on me promette de m'envoyer du soutien quand je suis tout seul, pis que je suis à bout. [...] Ça donne l'impression d'être un numéro. C'est décevant. (Luc)

La notion de sécurité est un autre sujet qui a émergé spontanément dans quatre entrevues. Selon ces personnes, les Centres de santé ne font pas le nécessaire afin d'assurer la sécurité de leurs employés. « J'avais l'impression que la, la gestion non seulement a pas agi à plusieurs niveaux, mais quand elle a agi, elle a agi de façon négative, elle a mis en danger les employés du Centre de santé, littéralement là » (Murielle). Un des exemples mentionnés est le délais très long avant d'avoir des téléphones dans les logements. Une participante dit : « y'a littéralement fallu que quelqu'un se fasse tuer à Kuujuaq, pis que le

lendemain on avait des téléphones ». Par ailleurs, les personnes font référence à des situations bien détaillées, dont deux incluant des menaces de mort à l'égard des employés des Centres de santé et des services sociaux où les employées et employés ne se sont pas sentis protégés. Finalement, Lessa témoigne d'une situation où la sécurité ne semble pas être au cœur des préoccupations de l'employeur :

J'ai beau le dire, je me sens pas protégée, je me sens pas écoutée [...]. Quand y'a une personne qui est en charge, qui connaît pas la P38, je trouve que c'est un danger plus que n'importe quoi. [...] Et d'arriver là-bas et de rencontrer quelqu'un qui fait comme si le risque suicidaire n'existe pas au Nunavik. Ça me, me (bégaiement). J'ai même pas de mot pour dire à quel point ça m'horripile et que je trouve que la personne est complètement déconnectée. [...] [J]'étais plus capable de voir le monde être en danger. [...] Là tu appelles ton boss, mais la situation fait juste empirer. (Lessa)

## **6.7 BONS COUPS DES CENTRES DE SANTÉ**

### **6.7.1 SIPPE**

Malgré les critiques énoncées précédemment, Luc mentionne un des bons coups de l'employeur en lien avec l'implantation du programme de prévention de Services intégrés en périnatalité et pour la petite enfance (SIPPE). Entre autres, ce dernier offre des œufs, du lait, des formules et des coupons d'épicerie aux familles qui ont des enfants en bas âge. Luc considère ce programme adapté, car il répond à un besoin réel d'information au sujet de la petite enfance, et ce, dans un contexte communautaire :

[Ils] ont ouvert un service SIPPE pis c'était vraiment comme quelque chose de super pour la communauté. Des services de prévention, c'est auprès des jeunes parents, auprès des enfants. Donc, c'est des services qui sont super intéressants en prévention en termes d'intervention de la protection de la jeunesse, là, qui étaient beaucoup trop importants. Et c'est super. C'était aussi un travail qui était beaucoup plus communautaire. (Luc)

### **6.7.2 Saqijuq**

Un autre programme perçu aidant par plusieurs personnes est le Saqijuq. Les entrevues mettent en lumière les bienfaits de ce programme comme de favoriser le

désamorçage de situations à potentiel d'escalade et de réduire la judiciarisation. Luc fait aussi référence au volet communautaire complémentaire à MIT (mobile intervention team). Ce programme « fait beaucoup plus de sens. Ils faisaient des activités, comme ils allaient chasser, ils allaient pêcher. Tu sais, des activités qui reconnectait avec le land. Ça, ça amenait plus de des résultats positifs, je pense. » Pascale témoigne aussi de son appréciation du programme :

Le projet Saqijjuq je trouve que en tout cas à date, même la communauté apprécie. Pis je trouve que ça permet de déjudiciariser certaines situations qui auraient pu juste finir quelqu'un qui s'en va en dedans là, en prison. (Pascale)

### **6.7.3 Les spécialistes en activités cliniques : source de soutien bénéfique et apprécié**

L'ajout de spécialistes en activités cliniques (SAC) est ressorti en entrevue et est perçu de manière positive par cinq personnes. Il est noté par Manon que leur soutien est particulièrement positif « lorsqu'elles ont déjà fait du Nord ». Lessa mentionne que les SAC, lorsqu'ils vont au-delà de « nous dire comment remplir des documents ou comment faire des stats [...] c'est super apprécié. » Tout compte fait, cela semble répondre à des besoins de soutien émotionnel et clinique. Luc se prononce à ce sujet :

Ce qui m'a aidé beaucoup aussi, c'est d'avoir accès à des Clinical Advisor [SAC] qu'on pouvait appeler pendant les heures de bureau. [...] [D]e pouvoir appeler quelqu'un et discuter des situations qui est un petit peu plus difficile. Ça, ça m'a aidé beaucoup. Surtout que certaines des personnes, des clinical advisors, avaient déjà travaillé dans mon village et connaissaient un petit peu les gens. (Luc)

## **6.8 À RETENIR**

Les Qallunaat ayant travaillé au Nunavik dans un contexte de relation d'aide volontaire en avaient long à dire sur leur expérience. Plusieurs personnes avaient un débit de parole rapide et d'autres enchaînaient les phrases les unes après les autres en reprenant à peine leur respiration. Ce débit est peut-être révélateur d'un grand désir de partager leur

expérience, de soulever des inégalités, de mettre en lumière ce qui est trop souvent caché ? Avoir retenu 11 participantes et participants en moins de 24 heures est aussi un élément qui me porte à croire que les Qallunaat ayant travaillé au Nunavik souhaitent donner à voir les réalités du Nord et espèrent que leur témoignage pourra améliorer les services auprès des Inuit.

D'ailleurs, leurs partages authentiques, ressentis et empreints d'émotions m'ont profondément touchée. Les participantes et les participants ont nommé plusieurs défis liés à leur travail, au manque de ressources et de soutien, mais ils font aussi preuve d'une grande résilience en développant des stratégies d'adaptation afin de faire face à ces défis. De plus, leur passion et leur amour envers les Inuit sont palpables et cela se reflète dans leur philosophie d'intervention et dans leur savoir-être. Leurs connaissances historiques jumelées à leur conscience décoloniale semblent aussi contribuer à leur humilité et à leur désir de sortir du cadre « professionnel ». Finalement, la posture la plus égalitaire possible et la reconnaissance de l'expertise inuit semblent être des moyens de résistance face à une structure encore coloniale.

## **CHAPITRE 7**

### **DISCUSSION**

Ce chapitre présente une mise en relation de la recension des écrits et des partages obtenus lors des entrevues. Ainsi, la discussion vise à poursuivre l'analyse des informations recueillies lors des entrevues individuelles dans le but général de documenter et de mieux comprendre l'expérience de travail des Qallunaat au Nunavik dans un contexte de relation d'aide. Le cadre théorique privilégié afin d'analyser les résultats et de guider la discussion est le paradigme autochtone. Ainsi, ce cadre permet d'explorer la jonction de la décolonisation des pratiques en relation d'aide et l'expérience des Qallunaat travaillant au Nunavik auprès des Inuit.

Dans un autre ordre d'idées, la démarche de collecte de données se voulait la moins directive possible et un réel effort a été déployé afin d'obtenir des résultats inductifs. Ainsi, les thèmes sont apparus par contenus émergents plutôt que de les faire entrer dans des catégories préétablies. D'ailleurs, à la suite de la réalisation des 11 entrevues, il est évident qu'une place importante est accordée à la conscience décoloniale par l'entière des personnes rencontrées, même si ce terme n'est pas nommé explicitement comme tel par toutes et tous. Ce constat est ainsi venu appuyer le choix du cadre théorique. À ce sujet, je tiens à rappeler que la littérature spécifique au travail social autochtonisé et décolonial dénonce le manque de spécificité de l'approche interculturelle en ce qui a trait aux Premiers Peuples. Cela va de pair avec les propos des personnes participantes, qui ont soulevé que l'approche interculturelle prend trop de place dans la formation pré-départ par rapport à l'approche décoloniale. Tout compte fait, pour ces raisons, l'approche interculturelle n'a pas été retenue comme cadre théorique.

De surcroit, je tiens à préciser que cette recherche s'inscrit dans un paradigme autochtonisé et non pas une dans une démarche autochtonisée, car je n'ai pas fait les entrevues avec des Inuit. D'ailleurs, mon choix d'effectuer des entrevues auprès des

Qallunaat a été multifactoriel et conscient. Entre autres, les Inuit et les Autochtones dénoncent depuis longtemps les comportements et les attitudes nuisibles à leur mieux-être en matière de service social public. Elles et ils ont partagé leurs vérités, ont mis la lumière sur le manque de ressources et ont fait des demandes claires aux gouvernements. 94 appels à l'action ont découlé de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (2012) et 10 ans plus tard... les choses changent très (trop) doucement. De ce fait, il m'apparaît raisonnable de constater que la parole a été donnée aux Inuit et aux Autochtones, mais que le changement tarde à venir malgré tout. Je me suis donc intéressée à comment les Qallunaat vivent leurs expériences de travail dans un milieu où les conséquences de la colonisation sont encore bien présentes. Ayant travaillé quatre ans au Nunavik en tant que TS, j'avais aussi envie d'explorer comment d'autres Qallunaat naviguent dans ces réalités uniques et complexes au Nunavik.

En outre, considérant que la recherche porte sur les expériences de travail au Nunavik, j'ai choisi d'accorder plus de place dans la discussion aux éléments spécifiquement liés à cette région, qui se distinguent de la majorité des autres Centres de santé du Québec. J'ai aussi fait le choix d'inclure des citations de participantes et de participants qui ne se retrouvent pas dans le chapitre précédent abordant les résultats. En fait, j'ai voulu visibiliser le plus possible la pertinence et la réflexivité démontrée. Ces derniers ont dû être restreints dans la section des résultats en raison de la dimension descriptive d'un tel chapitre dans le cadre d'un mémoire. Ainsi, dans un esprit collectif, il a été délibérément choisi de valoriser l'analyse et les voix des personnes rencontrées et de les joindre à la mienne pour cette section plus analytique.

## **7.1 TYPE DE GESTION PROPICE À L'ÉMERGENCE DE DÉFIS**

### **7.1.1 Fatigue**

Il est possible de constater, à la suite de l'analyse des partages, que le contexte de travail au sein des services sociaux des deux Centres de santé au Nunavik est source de

défis personnels pour les Qallunaat. Cependant, cela ne semble pas être une réalité exclusive au Nunavik. Effectivement, la littérature nous pousse à conclure qu'une précarité des conditions de travail dans le système public est généralisée dans l'ensemble des régions du Québec (Le Pain *et al.*, 2021). Tout particulièrement depuis les deux dernières réformes dans le réseau de la santé et des services sociaux, les intervenantes et les intervenants sont à risque de vivre des difficultés émotionnelles telles que la fatigue et l'anxiété qui, malheureusement, en mènent plusieurs vers l'apparition de symptômes de dépression ou d'épuisement (Le Pain *et al.*, 2021). La Nouvelle gestion publique a eu comme effet de réduire l'autonomie professionnelle des travailleurs et travailleuses sociale. Les pratiques standardisées dans une logique gestionnaire ont aussi réduit considérablement la marge de manœuvre nécessaire au déploiement d'interventions inclusives et différenciées auprès des groupes minoritaires (Roy, Leblanc-Huard et Grenier, 2024). Pour plusieurs travailleurs et travailleuse, la *Nouvelle gestion publique* est synonyme de détresse psychologique, conflit de loyauté, démobilisation et d'épuisement professionnel (Roy, Leblanc-Huard et Grenier, 2024). En ce sens, Luc et Murielle ont évoqué leur arrêt de travail. La fatigue est ainsi mentionnée dans plus de la moitié des entrevues et particulièrement présente lorsque les personnes interviennent seules dans un village. Ce manque de personnel est généralisé et présent dans plusieurs régions du Québec. Les fusions, la standardisation et les coupures à des fins de rentabilisation se traduisent par une surcharge et par une pénurie de personnel dans d'autres régions du Québec (Lessard, 2019). Des propos comme « il était difficile d'avoir un espace pour toi en tant qu'humain » (Charles) permettent de contextualiser la surcharge et la fatigue des intervenantes et des intervenants dans les services sociaux. Finalement, cela est particulièrement exacerbé au Nunavik lorsqu'il faut « donner le max de toi dans ton non verbal tout le temps. [...] C'est énergivore. » (Cécile)

### **7.1.2 Urgence**

L'intervention d'urgence, souvent mentionnée dans les entrevues, est un facteur aggravant du risque d'épuisement, phénomène non exclusif au Nunavik. En fait, la littérature soulève que l'intervention sociale d'urgence peut rendre le travail social difficile et avoir un impact sur l'équilibre personnel et professionnel des intervenants (Gerin et al.

2021). Ainsi, l'épuisement professionnel, la fatigue de compassion et le trauma vicariant ont été documentés à maintes reprises chez les personnes qui œuvrent en intervention sociale d'urgence (Gerin et Maltais, 2015). Les modèles de gestion axés sur la productivité placent les salariés « en situation d'urgence permanente » (Grenier *et al.*, 2021). À ce sujet, les données récoltées abondent dans le même sens. Catherine avance que « si les intervenants sont pas capables de tougher c'est parce qu'il y a une énorme pression pis ya beaucoup d'urgence dans la façon dont les services sont donnés. [...] On est toujours en urgence et c'est épuisant [emphasis] à la longue. » De plus, Luc, Catherine, Murielle et Indy ont spontanément partagé au sujet des gardes en les décrivant comme un aspect stressant du travail. La surcharge associée aux gardes, qui s'inscrit dans l'intervention d'urgence, est d'ailleurs documentée dans plusieurs régions du Québec (Gauthier, 2015). Par exemple, le fait de ne pas être remplacé par des collègues la journée suivant l'intervention de nuit rend la récupération difficile (Gauthier, 2015). Ceci dit, une particularité du travail des Qallunaat exerçant au Nunavik les distingue des personnes qui travaillent au Sud en intervention sociale : la quasi-totalité des Qallunaat font des gardes, car celles-ci sont obligatoires en première ligne. Quoique les gardes et les interventions de crise soient courantes au Nord, la majorité des personnes qui exercent de la garde dans l'ensemble du Québec semblent trouver cela difficile.

### **7.1.3 Hiérarchie**

La nouvelle gestion publique qui mise sur la performance et qui place l'expertise clinique en deuxième plan a des effets délétères sur la qualité des services d'intervention sociale au niveau provincial (Grenier *et al.*, 2021). La création des centres intégrés de santé et de services sociaux et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux en 2015 a réduit le nombre d'intervenantes et d'intervenants dans la gestion en centralisant les prises de décisions (Fournier *et al.*, 2021). Ainsi, les gestionnaires se retrouvent de plus en plus éloignés de la réalité du terrain et cela nuit à leur compréhension du travail que font les intervenantes et les intervenants (Grenier *et al.*, 2021). Cette réalité ne semble pas bien loin de celle du Nunavik, par exemple lorsqu'Alice mentionne que plus une personne est « haute » dans la gestion, plus elle est « détachée » de la réalité du terrain. Selon elle, cela

se traduit par un manque de considération de l'expertise des intervenantes et des intervenants sur le terrain. Enfin, elle mentionne aussi qu'il est difficile pour elle de s'exprimer dans cette relation hiérarchique où « [C]'est [...] du top down tout le temps » (Alice).

#### **7.1.4 Manque de connaissances des gestionnaires**

Les réformes dans le système de santé et des services sociaux ont diminué le nombre de gestionnaires et ont engendré un manque de connaissances et de présence sur le terrain (Le Pain *et al.*, 2021). Les intervenantes et intervenants dans le réseau notent également que les quelques rencontres de supervision offertes sont davantage axées sur le rendement statistique que sur le soutien à l'intervention (Le Pain *et al.*, 2021). Les participantes et participants à la recherche font des critiques similaires. Par exemple, Lessa évoque la propension des gestionnaires à focaliser sur les statistiques, tout en ayant un manque de connaissances des réalités du terrain. À ce sujet, Lessa dit ne pas comprendre « que le directeur général des services sociaux ne sache pas » pourquoi « à Aupaluk, tu as juste 5 statistiques dans la semaine pis à Kuujuaq, tu en as genre 75 ». « C'est sûr que si tu compares un village de 6000 habitants à un de 150, on n'arrive pas dans les mêmes chiffres » conclut-elle.

## **7.2 PERSISTANCE DU COLONIALISME EN INTERVENTION SOCIALE**

### **7.2.1 La structure est coloniale**

Le legs qu'ont laissé les multiples politiques gouvernementales en matière de services sociaux, en plus des écoles résidentielles, est associé à des traumatismes et à une perte de confiance envers le système de soins et des services sociaux (Blanchet-Cohen, *et al.*, 2011). Malheureusement, cela est encore d'actualité, tout comme la présence de racisme, de discrimination et de stéréotypes à l'égard des Premiers Peuples à l'intérieur du système de santé et des services sociaux au Canada (Allan et Smylie, 2015). Cette réalité est d'ailleurs vécue difficilement par Lessa, Charles, Luc, Alice et Manon qui en parlent explicitement.

Cécile aborde aussi cette évidence comme un défi : « les blancs, nous, la structure, à quel point on fait encore du tort à ce peuple-là. [...] Tu essaies de changer un truc, mais tu as des paliers au-dessus de toi impossibles à détrôner, là. » Cécile conclut que dans ce contexte, il est normal d'être accueilli avec méfiance : « Quand tu arrives, ben ils ne te font pas confiance. Mais en même temps, avec 1000 raisons de ne pas te faire confiance ».

De plus, la culture politique qui soutient les programmes et les politiques est encore trop souvent fondée sur des concepts d'assimilation (Commission de vérité et réconciliation du Canada, 2012). Les messages stéréotypés et la discrimination infusent parfois même l'autoperception des personnes et leur propre valeur (Fraser et Nadeau, 2015). Un passage mentionne comment la structure favorise cette inégalité de pouvoir en édifiant des savoirs reconnus par les qallunaat et les allochtones, dans les services sociaux :

[Q]uand tu arrives dans une position d'expert ou justement c'est comme moi je le sais parce que moi j'ai une maîtrise, parce que moi j'ai un bac, parce que moi j'ai un PHD [...]. À la limite, les gens vont faire : ouuuu she's very bright! I am not bright ! OK bye! [...] Tu sais [comme] l'ordre qui oblige à mettre une copie de ton diplôme sur ton mur. (Murielle)

Justement, à ce sujet, la hiérarchisation institutionnelle des compétences en relation d'aide semble être une barrière à l'embauche et à la rétention des Inuit dans les services sociaux. Le biais occidental qui impose que les seules connaissances valables soient des publications évaluées par les pairs (Adams *et al.*, 2015) jumelé aux recherches occidentales qui exigent des données probantes soutenues et tangibles diminue la crédibilité de toute autre forme de connaissance (Kovash, 2021). L'idée selon laquelle les preuves empiriques sont plus valables que les connaissances culturelles discréditent de nombreux Autochtones (Wilson, 2008). Ce construit idéologique semble malheureusement s'être infiltré dans les centres de santé et des services sociaux au Nunavik. Effectivement, des personnes en entrevue dénoncent l'imposition d'un jugement de supériorité sur un autre, par exemple en considérant qu'un diplôme universitaire a plus de valeur que d'être en mesure de communiquer en inuktitut ou encore d'être en mesure de comprendre le contexte culturel dans lequel l'intervention a lieu. « Je connaissais pas la communauté, je parlais pas la

langue, je connaissais pas la culture ou très peu [...]. C'est comme si moi, déjà, vu que j'étais blanc, je pouvais plus le faire ? Parce que j'avais ma formation ? » (Luc). Cette réalité se traduit par une faible présence d'Inuit dans les services sociaux, malgré leur connaissance de la langue et de la culture.

### **7.2.2 Manque de sensibilisation**

Beaucoup de personnes canadiennes ont une connaissance limitée, voire inexistante, des profondes racines historiques coloniales et cela entraîne des répercussions graves chez les Autochtones et chez les Inuit. Entre autres, cela amène des prises de décisions non adaptées au niveau gouvernemental et renforce des attitudes racistes (Éditeur officiel du Québec, 2019). Par exemple, la fausse croyance que les Autochtones jouissent de nombreux privilèges était si largement répandue jusqu'à tout récemment que cela invisibilisait la réalité et les défis liés à la colonisation que vivent ces peuples, tout en apportant un jugement négatif à leur égard (Lepage, 2019). Dans ce contexte, il est évident que des ressources doivent être déployées afin de former et de supporter les allochtones de manière à promouvoir le respect culturel et l'espoir dans leurs pratiques (Bennett *et al.*, 2011). Cela est en adéquation avec les propos de la majorité des personnes en entrevue sur l'incidence et l'importance d'avoir un minimum de connaissances sur l'histoire coloniale vécue par les Inuit dans un contexte d'intervention sociale au Nunavik. Lessa mentionne qu'« il y a des intervenants qui viennent, et qui savent même pas [...] le contexte historique du Nunavik » et se questionne sur « [c]omment une personne peut intervenir dans un contexte, sans savoir le contexte historique à la base. » À cela, Charles ajoute qu'un des freins à la sensibilisation est lié au fait que nous sommes dans une province où « selon le gouvernement, le racisme systémique n'existe pas. » Il ajoute qu'une réelle volonté politique est de mise afin d'« enlever tous ces préjugés qu'on nous a tellement inculqués sur les peuples autochtones » (Charles).

De plus, la littérature met en lumière comment les blancs portent le symbole de la colonisation. À cet effet, un manque de sensibilisation au contexte colonial risque de perpétuer des relations de pouvoir inégales et de domination (Valiquette, 2020). À ce sujet,

les données recueillies en entrevue vont dans la même direction. Effectivement, « le gouvernement, ils ont une façon de faire qui est comme : we gonna fix you. Tsé, I'm gonna fix you. Tsé, I am a social worker, a police officer, a nurse, whatever. I am gonna fix you » (Alice). « On n'adresse pas la situation, justement, qu'on est un paquet de blanc qui vient dire aux Inuit quoi faire, là. C'est encore tabou d'en parler. [...] On ne reconnaît pas qu'il y a un problème majeur qui est là » (Charles). Il est donc important de sensibiliser et d'offrir de la formation en sécurisation culturelle spécifique aux Premiers Peuples afin d'éviter les dynamiques de pouvoir sous-jacentes au colonialisme (Fraser et Nadeau, 2015). Cela est d'ailleurs particulièrement vrai pour les Qallunaat en première ligne afin qu'elles et ils offrent des services culturellement respectueux (Bennett *et al.*, 2011). Force est de constater que les participantes et participants sont du même avis. D'une part, des améliorations peuvent être faites dans les institutions postsecondaires : « que ce soit au cégep, à l'université, j'ai pas eu de cours vraiment sur les communautés des Premières Nations et ou Inuit. [...] On va parler d'immigration, on va parler de beaucoup de choses, mais pas justement de l'impact du colonialisme. » (Catherine). D'autre part, Charles partage que la formation pré-départ devrait être « plus développée sur l'aspect colonial » et moins axée sur l'intervention interculturelle, considérant que « c'est pas la même chose de travailler [...] avec des personnes migrantes qui viennent ici, que d'aller directement sur le territoire d'un autre peuple. Pis là, c'est vraiment particulier parce que c'est un peuple qu'on a colonisé nous-même. »

### **7.2.3 Manque d'accompagnement et de soutien**

Les personnes en intervention qui ne se sentent pas outillées risquent d'offrir des services peu satisfaisants et ces expériences continuent de nourrir des représentations sociales négatives des services sociaux (Hepworth *et al.*, 2015). La littérature rappelle aussi que l'absence de supervision et le manque de soutien clinique sont des facteurs de risque pour les personnes en intervention, tout particulièrement lorsque l'espace pour déposer et pour partager les interventions difficiles est inexistant (Gauthier, 2015). À ce sujet, comme vu dans le chapitre consacré aux résultats, une majorité de Qallunaat dénoncent un manque flagrant de formation et d'encadrement au Nunavik. Lessa rapporte : « Tu sais, mon

entrevue jeudi et le lundi j'étais sur le terrain. Y'a 0 préparation, y'a 0 encadrement ». Catherine critique aussi le manque de soutien, tout particulièrement dans un contexte où la formation est insuffisante :

[Q]uand je suis arrivé j'ai eu quoi ? Deux nuits de formation [...] pis après ça j'intervenais seul. Moi, ma première intervention, seule à Salluit, le call que j'ai eu c'est d'intervenir sur un suicide. [...] On est pas formé. [...] Pis qui n'a pas nécessairement non plus après de débriefing ou de support pour aller accueillir cette intervention-là. (Catherine)

#### **7.2.4 Manque de ressources : source de stress**

Le sentiment d'être indispensable et la crainte de commettre des erreurs graves sont des éléments pouvant mener à l'épuisement professionnel (Edmond, 2013). Ainsi, les Qallunaat travaillant avec les Inuit ont à gérer des situations complexes tout en étant limités au niveau des ressources et des services (McKenzie, 2019). De plus, la surcharge accompagnée d'un manque chronique d'employés au Nord est une des sources principales de stress et d'épuisement professionnel (McKenzie, 2019). À ce sujet, comme mentionné dans les résultats, le manque de ressources humaines et communautaires, tout particulièrement dans les petits villages, se traduit effectivement par une pression et par une responsabilité envers la communauté qui est parfois difficile à porter : « Je me sentais super responsable par rapport à la communauté [...] C'est toi la personne-ressource. [...] Ça amène une pression supplémentaire parce t'as l'impression que t'es tout seul à gérer tout ça. » (Luc)

De plus, la littérature rapporte que la résilience face à l'adversité au travail est intimement liée aux ressources dont dispose la travailleuse ou le travailleur (Gerin et Maltais, 2015). Ainsi, le fossé entre le mandat des services sociaux, les ressources disponibles et les besoins des personnes crée de l'insatisfaction chez les clients et un sentiment d'impuissance chez les intervenantes et les intervenants (Fraser et Nadeau, 2015). Le nombre de ressources et de programmes destinés aux Premiers Peuples est inférieurs aux normes en vigueur dans la majorité des provinces au Canada et ces programmes sont sous-financés (Lepage, 2019). Il est donc raisonnable de conclure que le stress vécu par les

Qallunaat en raison du manque de ressources appuie la littérature lorsque Catherine trouve inconcevable que « chaque village n'ait pas sa maison pour femmes victimes de violence conjugale [...] qu'on n'ait pas d'appartements supervisées pour la transition à la vie adulte [...] [q]u'ont ait pas des ressources pour les DITSA ». Il est à noter que les femmes et les filles autochtones au Canada sont entre 4 et 7 fois plus à risque d'être victime d'un féminicide que toutes les autres femmes et cette différence est encore plus grande dans le Nord (Ministère de la Justice, 2024). Enfin, un passage de l'entrevue d'Indy soulève bien comment ce manque de ressources l'a souvent placée dans des situations précaires et stressantes :

Quelqu'un qui vit de la violence conjugale, j'ai nulle part où la mettre. [...] Ça amène une genre de responsabilité sur les épaules, parce que tu te demandes tout le temps [...] il va tu arriver quelque chose ? [...] C'est extrêmement, extrêmement difficile. (Indy)

### **7.2.5 Pratiques non adaptées**

L'idée que les problèmes sociaux peuvent tous se résorber de manière individuelle efface les systèmes d'oppression qui génèrent ces problématiques en premier lieu. Par exemple, le colonialisme qui oppresse certains groupes crée des problématiques qui ne sont pas de nature individuelle, mais bien structurelle (Shera, 2003). Il est donc important de tenir compte de ces systèmes d'oppression lors des interventions (Shera, 2003). Cela ressemble à des propos rapportés par Charles, qui mentionne qu'il faut « regarder les systèmes qui sont en place » ainsi que les « problèmes sociaux qui sont structurels, systémiques » afin d'adapter les interventions, car « régler ça avec des interventions individuelles [...], ça ne fait pas de sens ». En ce sens, plusieurs personnes en entrevue mentionnent que les programmes provenant du Sud ne peuvent pas être transposés au Nord, car la réalité est différente. Lessa mentionne que le contexte culturel rend inadéquat le copier-coller Sud-Nord : « il n'y a rien qui peut se répliquer du Sud au Nord parce que c'est pas la même culture [...] c'est pas le même contexte, c'est pas les mêmes difficultés que le monde rencontre. » (Lessa)

## 7.3 PISTES POUR UNE DÉCOLONISATION DES INTERVENTIONS SOCIALES

### 7.3.1 La relation de confiance

L'étymologie autochtone place la relation au cœur des interventions et, de toute évidence, cela se fait sentir dans les entrevues. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il importe d'aborder dans un premier temps la notion de relation de manière distincte, car elle est la pierre angulaire de l'intervention autochtonisée. La création d'une relation de confiance est rapportée comme capitale par les Inuit (Fraser et Nadeau, 2015) et la responsabilité de mettre en place des éléments favorisant l'émergence de celle-ci repose sur les non-Autochtones (Bennett *et al.*, 2011). Plusieurs éléments dans le savoir, le savoir-être et le savoir-faire vont favoriser l'émergence d'une relation de confiance. Entre autres, le non-jugement (Fraser et Nadeau, 2015) ainsi que le partage d'expériences et de vécus (Wilson, 2008) sont des éléments communs entre la littérature et les entrevues. Par exemple, Lessa dit qu'« [o]n gagne à être connu et à gagner la confiance aussi », « aller à la COOP, d'aller au Northern [...] Juste te promener à l'épicerie, croiser du monde, que les gens te voient [...] d'être avec les Inuit » (Lessa).

Toujours en gardant en tête le lien comme pilier central à l'intervention, Alice, Luc, Manon, Murielle et Lessa soulèvent, avec différents exemples, que le lien déborde du cadre professionnel et s'immisce dans la sphère personnelle. Ainsi, « partager des moments avec des gens de la communauté » dans les temps libres (Luc), s'intéresser à la culture et faire « plus de communautaires et plus de social » (Lessa) sont des éléments concrets facilitant la création du lien de confiance. En fait, au fur et à mesure des entrevues, il s'est dégagé un souhait généralisé de laisser au Sud la posture qui prône une distance catégorique entre le professionnel et le personnel. Effectivement, les personnes mentionnent que la disponibilité qui déborde du cadre rigide « 9 à 5 » du Sud favorise l'émergence du lien de confiance. En vérité, la littérature liée au travail social autochtone soulève ces mêmes éléments. Effectivement, la séparation catégorique entre le personnel et le professionnel est une manière eurocentrique d'exercer le travail social, tandis que le travail social autochtone

mise d'abord sur la relation et inclut des expériences personnelles dans la relation d'aide (Baikie, 2009).

Finalement, développer une relation de confiance et se voir mériter le respect des Autochtones est central afin que les gens s'ouvrent sur le « vrai » problème (Bennett *et al.*, 2011). Manon partage, en d'autres mots, ce même phénomène: « [q]uand les gens finalement te parlent, s'ouvrent, te font confiance [...]. C'est immense (emphase). »

### **7.3.2 Savoir**

#### **7.3.2.1 Conscience décoloniale**

La littérature stipule que les intervenantes et les intervenants travaillant avec les Premiers Peuples sont responsables d'acquérir des connaissances rattachées aux contextes coloniaux, aux conséquences qui en découlent, ainsi que sur l'influence exercée sur leur pratique (Green et Baldry, 2008). Cette responsabilité se traduit aussi par l'acquisition d'une conscience du rôle qu'a joué le travail social dans ce legs colonial (Ives et Thaweiakenrat, 2013). Une participante le nomme en d'autres mots : « Si tu veux venir travailler au Nord avec [les Inuit] [...] va t'instruire. Pis soit conscient de ton rôle.» (Catherine). Effectivement, acquérir des connaissances à propos de l'histoire coloniale et des façons de faire spécifiques à la communauté sont une base indispensable à l'intervention décoloniale (Bennett *et al.*, 2011). L'inclusion du contexte historique est un élément favorisant des interventions culturellement pertinentes (Gray et Hetherington, 2013). Finalement, puisque le travail social autochtonisé « professionnalisé » a été développé en réponse aux piètres conditions sociales principalement liées aux conséquences dévastatrices de la colonisation, il est indispensable d'acquérir des connaissances à ce sujet pour intervenir auprès des Autochtones (Baikie, 2009). « [I]l y a des intervenants qui viennent, et qui savent même pas [...] le contexte historique du Nunavik, comment ça s'est créé, les enfants qui se sont fait arracher, placer en pensionnat » mentionne Lessa avec émotion.

Tout particulièrement pour les personnes allochtones travaillant auprès des Autochtones, la compréhension du contexte socio-historique et culturel est primordiale afin de transformer les relations de pouvoir (Young, 2004). De plus, l'incapacité des personnes à inclure les facteurs structurels qui influencent les problèmes individuels ne permet pas d'identifier le problème à la source et se traduit par des interventions non pertinentes (Rao, 2013). Bref, la conscience décoloniale encourage une façon de conceptualiser les enjeux et les dilemmes que vivent les communautés autochtones en tenant compte du contexte complexe dans lequel ces enjeux émergent (Smith, 2021). Charles émet des réflexions qui soulignent l'importance de la mise en conscience du legs colonial dans les interventions en tant qu'intervenant. « [O]n peut pas être de bons intervenants [...], il y a quelque chose qui va nous manquer [...] si on pense jamais à ça. » (Charles)

Enfin, tel que le souligne la Commission de vérité et réconciliation du Canada (2012), ce sont les gestes concrets, tels les excuses et les gestes de réparation du lien de confiance qui attestent d'un réel changement sociétal envers les Premiers Peuples. Quoique reste confortable l'idée que les violences aient été commises par des ancêtres « lointains » et que cette croyance puisse se traduire par une déresponsabilisation à réparer les torts causés (Valiquette, 2019), plusieurs personnes ont nommé leur empathie vis-à-vis de l'irritation qu'expriment les Inuit à l'égard des Qallunaat. Cécile partage plus spécifiquement comment sa conscience et son empathie a influencé son dialogue intérieur et a augmenté son niveau d'accueil auprès des Inuit dans certaines situations :

On endosse plus la violence à laquelle on est témoins, les insultes. Le raciste, tout ça justement, puisqu'au départ on est la culture, le peuple qui est allé coloniser. [...] on est sur la limite du génocide culturel. [...] [J]e pense que ça explique pourquoi on se laisse maintenant, en tant qu'individu, on accepte-ish la violence. (Cécile)

### **7.3.3 Savoir-être**

#### **7.3.3.1 Réciprocité et familiarité**

Une des manières de développer des qualités de savoir-être décolonisé est de s'engager dans une relation réciproque, authentique, humble et respectueuse (Bennett *et al.*,

2011). Le partage de soi et d'informations personnelles contribue effectivement à créer une relation humaine et sans hiérarchie entre les Inuit et les Qallunaat (Valiquette, 2019). À cet égard, Charles soulève que cette dynamique où « toi qui me racontes tout de ta vie privée, tu déballes tous tes problèmes, toute ton intimité, pis moi, je te dis rien » est une barrière à « créer des liens de confiance, parce qu'il y a pas de réciprocité » (Charles). Manon a aussi à cœur cette réciprocité, car elle est consciente que cela aide à l'ouverture et au partage : « Plus spécifiquement au Nord, si les gens nous connaissent pas comme personne, ben c'est vraiment difficile de s'ouvrir ou de venir nous parler ou tu sais, même de nous poser des questions » (Manon). Notamment, il est rapporté que les Inuit se sentent plus confortables et en sécurité lorsque l'intervenante ou l'intervenant adopte une posture amicale plutôt que professionnelle (Fraser et Nadeau, 2015). Cela étant dit, ce type de contexte où la relation s'approfondit et devient de plus en plus réciproque fait parfois émerger un flou dans les rôles où la relation prend plus de valeur que la « distance professionnelle » (Tachine *et al.*, 2016). Quelques personnes ont effectivement mentionné la présence de ce flou relationnel. Par exemple, Manon ne peut pas nier cette réalité qui s'est installée avec le temps :

[D]ans le cadre de mon travail avec le temps [...] beaucoup sont devenues comme des amis [...] je sais pas trop pour l'instant où je me situe. Dans le sens, est-ce que je suis encore une intervenante ou c'est plus une amie qui répond. [...] Pis à ce moment-là, ben ça devient comme émotionnellement drainant. (Manon)

### 7.3.3.2 Posture égalitaire

La préférence qu'ont les Inuit envers les personnes démontrant des caractéristiques amicales plutôt que professionnelles est peut-être liée au fait que la « professionnalisation » du travail social, qui stipule qu'une personne est experte dans son domaine, jumelée à la position occupée dans une organisation, peut compromettre une relation égalitaire (Shera, 2003). Effectivement, un contexte qui se veut culturellement sensible se doit de mettre l'accent sur des relations non hiérarchiques entre « professionnels » et Autochtones (McBain-Rigg et Veitch, 2011). Forcément, Murielle semble être consciente des conséquences négatives possibles que peut amener cette position d'expert lorsqu'elle mentionne : « de pas se mettre en position d'expert, de je le sais dont ben parce que moi je suis blanc. Tu sais ben justement t'es blanc. T'es pas chez vous ». A contrario, adopter une

posture humble et considérer le savoir de l'autre comme légitime et riche favorise des relations égalitaires (Smith, 2021). C'est le cas de Lessa et de Pascale, qui démontrent une curiosité à l'égard des pratiques et des savoirs inuit et qui soulignent l'importance d'aller vers eux, « d'aller voir ce qu'ils font » (Lessa), « comment qu'ils pêchent, comment que tu conduis un skidoo [...] ça peut aider dans l'intervention, dans la relation » (Pascale). Finalement, les deux sont d'avis que les Inuit partagent généreusement leurs savoirs lorsque les Qallunaat démontrent de l'intérêt et se positionnent comme apprentis.

### **7.3.3.3 Authenticité**

Quoique similaire avec l'adoption d'une posture égalitaire familière, l'authenticité est abordée de manière distincte dans la littérature et dans les entrevues. C'est le cas lorsque plusieurs personnes en entrevue ont exprimé que l'authenticité semble être une qualité incontournable au Nunavik, en raison de l'incroyable capacité des Inuit à déceler l'authenticité chez les gens. « [O]n les bullshit pas » mentionne Catherine. Cela concorde avec une caractéristique transversale de l'épistémologie autochtone, qui est l'authenticité comme élément indispensable à la création d'une relation (McGregor, 2018). On peut aussi ajouter à ce sujet qu'une des barrières à l'intervention culturellement sensible est la présence d'une distance entre la personne intervenante et la personne accompagnée (Fraser et Nadeau, 2015). D'ailleurs, c'est justement en ce sens que Manon aborde la question de l'authenticité. « Tu n'as pas le choix d'être le plus authentique possible [...] je ne pouvais pas garder cette espèce de front-là d'intervenante parce que c'est pas complètement authentique » (Manon).

### **7.3.3.4 Humilité**

Suivant la littérature et d'après les témoignages des participantes et des participants, l'humilité est une caractéristique souhaitée en contexte inuit et autochtone. L'adoption d'une posture humble passe par la reconnaissance des inégalités de pouvoir présentes dans les relations entre allochtones et Autochtones et aidant-aidé dans un contexte institutionnel (Fisher-Borne *et al.*, 2015).

Pour ce faire, les intervenantes et intervenants doivent se repositionner socialement en lien avec leur rôle et porter une attention particulière aux risques de hiérarchisation relationnelle et d'imposition de valeurs (Shera, 2003). Indy semble avoir intégré cette conscientisation lorsqu'elle partage à ce sujet : « j'ai appris maintenant [...] de jamais dire à un Inuit comment vivre sa vie, comment faire son travail. » Au fond, l'humilité culturelle, c'est aussi reconnaître l'importance d'adopter une pratique réflexive auprès des gens qui vivent des oppressions afin de mieux comprendre leur réalité (Tervalon et Murray-Garcia, 1998) et cela fait référence à des attitudes empreintes d'ouverture et de respect vis-à-vis de la vision du monde de la personne accompagnée (Trevison, 2020). Le discours de Catherine s'inscrit aussi dans cette logique : « d'être juste comme humble face à tout ça. D'être attentive, d'observer. De savoir, de, de tranquillement prendre sa place, de poser des questions. [...] Puis conscient de son rôle, conscient de on est où. »

#### **7.3.3.5      Respect et amour**

Le respect est une autre caractéristique propre à l'épistémologie autochtone (Wilson, 2008). Par conséquent, les personnes travaillant auprès des Inuit doivent adopter une posture de respect qui démontre une ouverture ainsi que des manières de faire et d'être qui accueillent le point de vue des Inuit (Lemay, 2011). C'est aussi inclure le respect des pratiques, des traditions, des valeurs et des cérémonies spécifiques à chaque peuple (Smith, 2021). Effectivement, les personnes amènent qu'il faut « être respectueux » (Catherine) et « être non jugeant » (Lessa et Luc).

Je ne peux passer sous silence les partages investis émotionnellement de certaines personnes à l'égard des Inuit. La présence de l'amour sous-tendant un infaillible respect envers ce peuple (Smith, 2021) a émergé à quelques reprises en entrevue. « Je suis resté à cause des Inuit » (Catherine) et « [j]'ai eu des mots vraiment touchants qui vont m'accompagner toute ma vie » (Lessa) en sont deux exemples. Les perspectives

autochtonisées décrivent d'ailleurs l'amour en intervention comme une forme d'interdépendance afin d'atteindre une « vie meilleure » (Coates, 2013).

### **7.3.4 Savoir-faire**

Les compétences liées au savoir-faire en contexte autochtone sont, entre autres, l'écoute, le confort avec les silences, l'empathie et la réflexivité (Bennett *et al.*, 2011). À cela, les personnes participant à la recherche ajoutent que d'encourager l'autonomisation, de miser sur le collectif et sur les interventions informelles sont des actions concrètes afin de décoloniser les pratiques de relation d'aide au Nord.

#### **7.3.4.1 L'observation et la pratique réflexive**

La littérature et les données récoltées abondent dans le même sens : la pratique réflexive devrait être présente chez les personnes qui interviennent en contexte autochtone et inuit (Rao, 2013 ; Catherine ; Cécile). Cela étant dit, il faut d'abord observer afin d'avoir un terrain fertile à cette réflexion. À cet égard, Murielle mentionne « Watch and learn » et « pose ta question aux Inuit, ils vont te répondre, ils le savent. » Ainsi, l'observation participative permet de comprendre pourquoi les Autochtones font les choses comme ils le font (Wilson, 2008). Ajoutons que les personnes intervenant dans le domaine du social peuvent être des agents coloniaux, mais peuvent aussi être des agents décoloniaux (Baikie, 2009). La différence réside dans la capacité de la personne à développer une conscience critique et une réflexivité continue sur comment l'Occident et la colonisation influencent les pratiques sociales, les Autochtones et les communautés (Baikie, 2009). Une des manières d'atteindre cet objectif est d'offrir de la supervision clinique afin de créer un espace de réflexion et d'analyser ses propres attitudes et sa posture en ce qui a trait à l'intervention culturellement sensible (Fraser et Nadeau, 2015). Les allochtones travaillant auprès des Inuit et des Autochtones doivent effectivement développer une réflexivité multidimensionnelle favorisant une conscience et une vigilance envers leur propre vision du monde afin d'éviter l'imposition de concepts occidentaux dans l'intervention (Rowe *et al.*, 2015). Comme vu dans le chapitre des résultats, Indy semble avoir développé cette

compétence qu'est la réflexivité lorsqu'elle mentionne : « [D]'accueillir ça, d'accepter aussi au niveau de la culture, c'est quoi ? C'est quoi les valeurs ? C'est quoi les Coutumes ? ». Dans le même sens, Pascale partage avoir toujours fait attention à la manière dont elle intervenait au Nord. Elle mentionne avoir pris le « temps d'atterrir [...] [de] voir qu'est ce qui ressort de la communauté [afin de] partir de la communauté [...] puis voir comment [elle] peut [s]e placer dans tout ça, puis [s]'adapter. » (Pascale)

#### **7.3.4.2 Les silences : laisser la place à l'autre**

Le silence a été abordé comme une technique d'intervention incontournable et aidante par Pascale, Murielle, Cécile et Alice. Le développement d'une capacité d'écoute humble, respectueuse et ressentie crée un terrain fertile pour les partages honnêtes et l'une des meilleures manières d'y parvenir est de ne pas parler et de juste écouter (Bennett *et al.*, 2011). D'ailleurs, ne pas interrompre démontre une réelle volonté de comprendre ce que la personne nous raconte (Bennett *et al.*, 2011). Ainsi, les personnes devraient laisser plus de place aux Inuit et aux Autochtones exprimer leurs perspectives et leurs solutions (Shera, 2003). Par exemple, Murielle dit : « [y]'on pas besoin de t'entendre [...] le silence comme avec les Inuit fait énormément de sens ». Enfin, quoique Charles n'ait pas utilisé le mot « silence », il est d'avis qu'il faut « questionner les gens sur leur vision » et mettre en place un contexte qui favorise l'ouverture et le partage. Tout compte fait, la parole et le partage des Inuit et des Autochtones devraient prendre plus de place que l'analyse de l'intervenante ou de l'intervenant dans l'échange (Shera, 2003).

#### **7.3.4.3 Empowerment**

Les allochtones doivent être solidaires des visions d'autodétermination des Inuit et des Autochtones : écouter vraiment ce qu'elles et ils ont à dire est une bonne manière d'y arriver (Rowe *et al.*, 2015). « Tu sais, quand tu parles à tes collègues ou quelqu'un qui est là depuis longtemps, ou même dans l'intervention avec la communauté. Des fois, ils t'apportent d'autres façons de voir leur la réalité ou tu comprends mieux un peu de pourquoi telle ou telle chose est faite de cette façon-là » (Pascale). Alice ajoute à cela

l'importance d'aller faire de la consultation auprès des communautés afin d'entendre leurs besoins et de miser sur le « bottom-up » plutôt que sur le « up-bottom », pratique prometteuse permettant d'encourager et de soutenir l'autonomisation des Inuit et des communautés. Effectivement, laisser place à l'émergence du pouvoir d'agir des Inuit implique de se placer en deuxième plan : « C'est pas moi qui allais donner des suggestions, ce n'est pas moi qui allais diriger des interventions. [...] c'est plus de me mettre dans une position secondaire [...] je suis plus un observateur qu'un leader » (Indy). En ce sens, les autochtones peuvent contribuer à l'autonomisation en soutenant les initiatives qui viennent de la communauté et qui répondent adéquatement aux problèmes sociaux rencontrés (Bennett *et al.*, 2011). « [P]lus t'es là [...], plus tu te rends compte qu'il faut [...] que ça vienne des gens. [...] redonner le pouvoir à ce peuple. [...] Il faut que la communauté prenne notre place. Il faut que les interventions viennent d'eux. » (Cécile)

#### **7.3.4.4 Miser sur les capacités locales**

L'autonomisation des communautés passe aussi par le renforcement des capacités locales. Cela peut être soutenu par des démarches participatives et collaboratives entre Autochtones et allochtones (Walter et Anderson, 2013; Kovach, 2021). « [C]'est tout le temps une danse de je fais un pas vers toi, je recule pour te laisser avancer parce que ça prend de l'autonomisation aussi. Je veux pas qu'ils dépendent tout le temps de moi [...]. Je veux qu'ils apprennent à le faire » (Lessa). L'inclusion des personnes locales, telles les familles et les personnes âgées, est bien documentée dans l'épistémologie autochtone (Kovash, 2021). Dans une même logique, Lessa suggère qu'« au niveau des structures administratives, au niveau des cadres [les Inuit] seraient les personnes tout appropriées pour être là, parce qu'ils savent la réalité du terrain et savent de quoi la population a besoin. »

Reconnaître et valoriser les community workers à leur juste valeur dans l'intervention est une autre action concrète qui s'inscrit dans l'épistémologie autochtone. Miser sur les capacités locales, c'est aussi considérer, reconnaître la richesse et valoriser les savoirs autochtones (Walter et Anderson, 2013; Smith, 2021). À ce sujet, Luc rapporte d'une collègue Inuk qu'« elle est une vraie intervenante » et qu'il faudrait reconnaître davantage

« ses connaissances à elle et ses aptitudes ». Pascale ajoute l'importante contribution des community workers de par leurs connaissances culturelles et comment « t'apprends tellement [emphasis] aussi avec les community workers ».

#### **7.3.4.5 Dans un contexte colonial, la défense des droits est nécessaire**

La défense des droits est reconnue comme étant un volet important à adopter en tant que personne travaillant auprès des Inuit ou des Autochtones (Bennett *et al.*, 2011). Effectivement, que ce soit en recherche ou en intervention, les pratiques autochtonisées incluent un volet de justice sociale (Potts et Brown, 2015) et de défense des droits (Smith, 2021). Alice a milité pour la reconnaissance des acquis des community workers et pour l'accès à des conditions de travail plus invitantes pour les Inuit, entre autres par le biais du syndicat et directement auprès de la gestion. Murielle, pour sa part, a fait appel au Protecteur du citoyen afin de défendre les droits d'un « client » pour l'accès à des services qui bloquaient au niveau du Centre de santé.

#### **7.3.4.6 L'informel**

Idéalement, une intervention autochtonisée s'inscrit dans une dynamique égalitaire où les deux personnes partagent et apprennent et où il n'y a pas d'objectif spécifique pour chaque rencontre (McBain-Rigg et Veitch, 2011). À cela, Luc mentionne que les interventions informelles sans objectif prédéterminé ont été gagnantes dans sa pratique : « passer par des activités autres, informelles [...] faire de la cuisine ensemble pour créer un lien. Apprendre des choses [...] passer par des activités qui faisaient du sens pour eux. » (Luc)

Les interventions dans le « land » ont été rapportées comme des éléments positifs dans l'intervention de la part de Manon, de Pascale, de Murielle, de Cécile, d'Alice, de Lessa et de Luc. En ce sens, « l'intégration du land » (Alice) est quelque chose qui « fait du sens pour les Inuit » (Alice) et semble être un incontournable dans une pratique autochtonisée. « Les fois où est ce que j'ai le plus connectée avec les gens, c'est quand je

faisais des interventions à l'extérieur du CLSC », dit Lessa. Les nombreux témoignages en lien avec le territoire s'alignent avec la littérature qui stipule que ce dernier est quelque chose de sacré et représente un ancrage pour plusieurs Autochtones et Inuit (Wislon, 2008). Finalement, puisque les Inuit font partie du territoire dans une dynamique d'équilibre et de dépendance depuis toujours, l'intégration de toute relation, incluant le territoire, est importante afin d'atteindre une bonne vie (Karetak et Tester, 2017).

#### **7.3.4.7 D'individuel à collectif**

Les Inuit comprennent la richesse du collectif, de l'interdépendance et de la confiance mutuelle (Karetak et Tester, 2017). Justement, Pascale décrit que les Inuit ne s'identifient pas aux questions de nature individualiste en intervention, car « c'est une communauté, [c'est] collectif » là-bas. Il n'est donc pas surprenant d'entendre les personnes en entrevue souligner la pertinence et l'efficacité de l'intervention de groupe : « [l]es groupes puis le communautaire comme stratégie [...] répond à certains besoins de la communauté » (Catherine) et « l'intervention de groupe [...], c'est comme un type d'intervention qui fit mieux [...] avec la communauté. (Pascale)

De plus, inclure les gens de la communauté et les familles est une autre manière de promouvoir l'intervention collective en soutenant l'idée qu'elles et ils sont en mesure de trouver des solutions à leur propre problème dans une dynamique de responsabilisation collective (Bennett *et al.*, 2011). À ce propos, Luc souligne l'importance d'« impliquer plus la famille et les membres de la communauté, les valoriser davantage dans tout ce qu'ils peuvent faire et dans leur force ».

#### **7.3.4.8 Investissement temporel**

Malgré tout ce qui a été dit précédemment, le seul moyen de vraiment comprendre les réalités autochtones et inuit, c'est de vivre avec eux (Gilbert, 2001). Ainsi, Luc mentionne que « toutes les stratégies que j'ai eues pour maintenir le lien, pour développer un lien, c'était d'être. » « Plus je reste ici, plus je comprends [...], il y a rien comme le

temps pour sizer ce qui se passe. [...] Je minimiserais les autres stratégies, quasiment, parce que le temps est tellement important » ajoute Cécile. Enfin, ce vécu partagé et le développement de relations à travers le partage d'expériences sont effectivement un aspect éthique important de l'épistémologie autochtone (Wilson, 2008).

## **7.4 FORCES ET LIMITES DE L'ÉTUDE**

Cette étude comporte des forces qui valent la peine d'être soulignées. D'une part, l'expérience de travail des Qallunaat travaillant en contexte de relation d'aide volontaire au Nunavik est très peu documentée. D'autre part, le caractère qualitatif de la recherche permet aux personnes participantes de contribuer à ce champ d'études en exerçant une qualité incontournable dans le domaine du travail social au Nunavik : la réflexivité. Non seulement cette recherche a permis de répertorier des défis rencontrés par les Qallunaat travaillant au Nord, mais surtout, elle a apporté un éclairage sur l'importance qu'accordent les Qallunaat à la décolonisation de leur pratique tout en contribuant aux pratiques prometteuses. Finalement, une des forces de la recherche a été l'inclusion de personnes participantes ayant travaillé au Centre de santé Tulattavik de l'Ungava lors du recrutement. Cela a effectivement permis d'élargir les connaissances et d'en faire un tableau régional au Nunavik plutôt que d'être restreints à la côte de la baie d'Hudson.

Cependant, une des limites de la recherche tient au manque de diversité de mon échantillon, les 11 personnes recrutées provenant essentiellement des deux centres de santé et des services sociaux du Nunavik : le CSI et le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava. Ainsi, il est possible de conclure que le principe de scientificité de la diversification n'étaient pas au rendez-vous, car il existe effectivement des organismes communautaires qui embauchent des Qallunaat afin d'offrir des services de relation d'aide en contexte volontaire aux Inuit au Nunavik. La limite d'avoir un échantillon par homogénéisation m'a cependant permis d'atteindre la saturation empirique en lien avec ma collecte de données. Effectivement, les deux derniers entretiens n'ont apporté que très peu de nouveau contenu

au matériel collecté. Une autre limite à l'étude est la rapidité des changements dans les centres de santé au Nunavik. Ces changements sont même observables d'une personne participante à une autre, dépendamment du nombre d'années de service ou encore dépendamment de leur date de fin d'embauche. L'ajout de superviseurs cliniques et l'augmentation du nombre de personnes à la gestion des services sociaux en sont deux exemples. Tout cela pour dire que les résultats obtenus sont fidèles à la réalité du printemps 2023, mais que celle-ci est en constante évolution.

## **7.5 SOMMAIRE DES PISTES PROMETTEUSES**

Je suis d'avis qu'il est important d'être conscient des toiles invisibles et présentes du colonialisme au Nord. Cela étant dit, la présence encore actuelle des piliers coloniaux dans l'institution publique a déjà été démontrée dans de nombreux écrits et références. Le temps est plutôt venu de poser des actions concrètes afin de contourner ce système colonial, lorsqu'il est impossible de le démanteler. En ce sens, je propose un retour vers les pratiques prometteuses que nous ont généreusement offertes les personnes ayant participé à la recherche, afin de promouvoir le changement et nourrir l'espoir.

Premièrement, les participantes et les participants soulignent que la création d'un lien de confiance est la base de toute intervention auprès des Inuit au Nunavik. Ainsi, cette étape ne peut pas être évitée et nécessite de passer un certain temps sur le territoire avec les Inuit. Aussi, avant d'espérer obtenir la confiance des Inuit, les Qallunaat doivent d'abord aller à leur rencontre, se faire voir et se faire connaître de manière informelle. Enfin, le lien de confiance est plus facile à créer lorsque les Qallunaat démontrent des qualités de savoir-être telles que l'authenticité, l'humilité, le respect, l'honnêteté, la réciprocité, le non-jugement et l'adoption d'une posture la plus égalitaire possible. En outre, s'informer et être conscient de l'histoire coloniale spécifique au peuple inuit est de mise afin de soutenir une analyse et une réflexivité juste au contexte nordique. Ceci est indispensable afin de renverser les relations de pouvoir et de promouvoir l'empowerment des communautés inuit.

En ce sens, reconnaître et valoriser l'expertise des Inuit ainsi que miser sur les capacités locales sont des actions concrètes qui favorisent la reprise de pouvoir des Inuit. De surcroît, il semble important de sortir du travail social individualiste pour miser davantage sur les interventions collectives et de groupe. Finalement, laisser la place aux Inuit en étant à l'aise avec les silences, intervenir pour la défense des droits et miser sur les interventions informelles telles qu'investir le territoire sont des éléments à inclure dans la pratique de relation d'aide au Nunavik.

## CONCLUSION

Tout d'abord, cette démarche de recherche est venue normaliser ma propre expérience en tant que TS qallunaat au Nunavik. D'ailleurs, je constate que plusieurs Qallunaat en relation d'aide ont le souhait d'exercer des interventions décoloniales, mais que la structure des centres de santé et des services sociaux au Nunavik rend cette démarche difficile à plusieurs niveaux. En ce sens, une des retombées positives possibles de ce mémoire est de normaliser les expériences de travail de Qallunaat ayant travaillé au Nord.

Dans un autre ordre d'idée, ce mémoire n'a pas comme objectif de changer radicalement les pratiques actuelles des centres de santé et des services sociaux, car je suis consciente qu'un système d'oppression coloniale est quelque chose de pernicieux et de profondément ancré sur des privilèges invisibilisés et tenus pour acquis. De toute évidence, les résultats de ma recherche viennent appuyer la littérature qui décrit le système colonial comme étant encore présent au Québec en général, mais aussi dans les institutions publiques. De plus, le système d'éducation, soutenant l'idée qu'il y a des systèmes de connaissances mieux que d'autres et qui hiérarchise les savoirs (Smith, 2021), semble être un élément colonisateur entraînant des conséquences significatives au Nunavik. Par exemple, la glorification de diplômes postsecondaires à l'embauche versus la minimisation de la capacité à communiquer en inuktitut. Bref, il n'est pas simple d'adopter une posture autochtonisée lorsqu'une institution coloniale (institution postsecondaire) se construit sur une autre (Centre de santé). J'ai le goût de dire comme Cécile : « des paliers [...] impossibles à détrôner ! »

Cela étant dit, quoique d'avoir des intervenantes inuit qui portent la culture, la langue et les sagesses inuit ait un impact réellement positif et souhaité (Lamb Ives et Gabriel, 2022), les barrières coloniales encore présentes limitent l'accès des Inuit aux professions qui ont pour mission de supporter les gens de leur communauté. Dans ces conditions, il semble encore nécessaire de faire « monter » des Qallunaat afin d'offrir du support au

niveau des services sociaux. C'est en ce sens que les personnes participantes à la recherche et moi-même, sommes d'avis qu'il est souhaitable et possible de mettre de l'avant des manières d'être et de faire en tant que personne intervenante qallunaat travaillant au Nunavik.

Certains éléments soutenant une posture décoloniale sont importants à retenir. Déployer les efforts nécessaires afin de construire une relation de confiance avec les Inuit est d'ailleurs l'étape qui précède toutes les autres. La création de ce lien est incontournable et centrale. Être authentique, honnête, humble et démontrer un réel intérêt pour le bien-être des Inuit et leur culture sont d'ailleurs des éléments indispensables à la création d'un lien de confiance. Cela requiert nécessairement d'habiter un certain temps sur le territoire et de se faire connaître. Ensuite, être informé et sensibilisé à l'histoire coloniale qu'ont subie les Inuit et leurs conséquences, est essentiel. Cette conscience décoloniale va permettre une analyse juste des problèmes sociaux et systémiques qui font surface par le biais de demandes d'aides individuelles. De plus, adopter une posture la plus égalitaire possible, en déprofessionnalisant la relation d'aide, tout en reconnaissant et en valorisant les savoirs inuit, est un des moyens favorisant l'empowerment des communautés. Dans le même sens, mettre de l'avant l'intervention communautaire et de groupe est une manière concrète de miser sur les capacités locales dans un esprit collectif. Aussi, s'affranchir des plans d'intervention individuels afin de miser sur des interventions informelles tout en incluant le territoire est une manière d'autochtoniser sa pratique en relation d'aide au Nunavik. Bref, il est possible d'acquérir des connaissances et une conscience réflexive sur lesquelles peut reposer une posture décoloniale. Finalement, cette posture peut faire une différence positive significative dans la prestation des services en relation d'aide au Nunavik et est un moyen de résistance au système colonial.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Adams, D. H., Wilson, S., Heavy Head, R., et Gordon, E. W. (2015). *Ceremony at a Boundary fire: a story of Indigenist Knowledge*. Sydney eScholarship Repository. [https://www.researchgate.net/publication/281113510\\_Ceremony\\_at\\_a\\_Boundary\\_Fire\\_a\\_story\\_of\\_Indigenist\\_Knowledge](https://www.researchgate.net/publication/281113510_Ceremony_at_a_Boundary_Fire_a_story_of_Indigenist_Knowledge)
- Agence France-Presse. (2021, 21 mai). Les restes de 215 enfants autochtones retrouvés sur le site d'un pensionnat. *La Presse*. <https://www.ledevoir.com/societe/605445/les-restes-de-215-enfants-retrouves-sur-le-site-d-un-pensionnat-autochtone-de-colombie-britannique> ?
- Alberta Teachers' Association. (2020). *Rafle des années 1960*. [https://legacy.teachers.ab.ca/SiteCollectionDocuments/ATA/For %20Members/ProfessionalDevelopment/Walking %20Together/PD-WT-16rF %20 %20Sixtie](https://legacy.teachers.ab.ca/SiteCollectionDocuments/ATA/For%20Members/ProfessionalDevelopment/Walking%20Together/PD-WT-16rF%20%20Sixtie)
- Allan, B., et Smylie, J. (2015). *First peoples, second class treatment: The role of racism in the health and well-being of Indigenous peoples in Canada*. Wellesley Institute. [https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2015/02/Summary-first Peoples-Second-Class-Treatment-Final.pdf](https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2015/02/Summary-first-Peoples-Second-Class-Treatment-Final.pdf)
- Aubin-Auger, I., Mercier, A., Baumann, L., Lehr-Drylewicz, A. M., Imbert, P., et Letrilliart, L. (2008). Introduction à la recherche qualitative. *Exercer*, 84(19), 142-5. <https://www.researchgate.net/publication/285158641>
- Baikie, G. (2009). Indigenous-Centred Social Work: Theorizing a Social Work Way-of-Being. Dans R. Sinclair, M. Fart et G. Bruyere (dir.), *Wicihitowin: Aboriginal social work in Canada* (p. 42-64). Fernwood Publishing.
- Balra-Ulloa, J. (2016). Why Decolonized Social Work is More than Cross-Culturalisms. Dans M. Gray, J. Coates, M. Yellow Bird et T. Hetherington (dir.), *Decolonizing Social Work* (p. 87-104). Routledge.
- Baskin, C. et Sinclair, D. (2015). Social Work and Indigenous Peoples in Canada. Encyclopedia of Social Work. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780199975839.013.953>
- Bataille, M., Blin, J.-F., Jacquet-Mias, C., et Piaser, A. (1997). Représentations sociales, représentations professionnelles, système des activités professionnelles. *L'année de la recherche en sciences de l'éducation*, 57-90.
- Bélanger, M. (2002). L'intervention interculturelle : Une recherche de sens et un travail du sens. *Service social*, 49(1), 70-93. <https://doi.org/10.7202/006878ar>
- Bennett, B., Zubrzycki, J., & Bacon, V. (2011). What Do We Know ? The Experiences of Social Workers Working Alongside Aboriginal People. *Australian Social Work*, 64(1), 20-37. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2010.511677>
- Blanchet Garneau, A. et Pepin, J. (2012). Cultural safety : A concept analysis. *Recherche en soins infirmiers* 111(4), 22-35.

[https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/24139/Edgar\\_Blanchet\\_2019\\_m%c3%a9moire.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/24139/Edgar_Blanchet_2019_m%c3%a9moire.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Blanchet, E. (2019). *Les interventions psy dans les communautés autochtones du Nord du Québec : la transculturation d'une pratique nomade* [mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/24139>
- Blanchet-Cohen, N., McMillan, Z., et Greenwood, M. (2011). Indigenous youth engagement in Canada's health care. *Pimatisiwin*, 9(1), 87–111. [https://www.researchgate.net/publication/313821825\\_Indigenous\\_youth\\_engagement\\_in\\_Canada's\\_health\\_care](https://www.researchgate.net/publication/313821825_Indigenous_youth_engagement_in_Canada's_health_care)
- Borrows, J. (2019). *Law's indigenous ethics*. University of Toronto Press.
- Bruyere, G. (2009). Bridging the Past and the Future: An Introduction to Indigenous Social Work Issues. Dans R. Sinclair, M. Fart et G. Bruyere (dir.), *Wicihitowin: Aboriginal social work in Canada* (p. 17-24). Fernwood Publishing.
- Cameron McKenzie. (2019). Burnout North of 60. *Critical Social Work*, 17(2). <https://doi.org/10.22329/csw.v17i2.5900>
- Campinha-Bacote, J. (2002). The Process of Cultural Competence in the Delivery of Healthcare Services: A Model of Care. *Journal of Transcultural Nursing* 13, 181-184. <http://dx.doi.org/10.1177/10459602013003003>
- Capitaine, B. (2017). De quoi la Commission de vérité et réconciliation du Canada est-elle le nom ? *Nouveaux cahiers du socialisme* 18, 22-28. <https://id.erudit.org/iderudit/86360ac>
- Carleton University. (s. d.). *Guidelines for Working with First Nation, Metis and Inuit Elders and Knowledge Keepers*. <https://carleton.ca/indigenous/wp-content/uploads/Guidelines-for-Working-with-Indigenous-Elders.pdf>
- CBC News. (2021, 23 juillet). *How Inuit social workers are rebuilding trust in northern Quebec*. [vidéo]. YouTube. <https://www.cbc.ca/player/play/1924949059786>
- Coates, J (2013). Ecospiritual Approches : A Path to Decolonizing Social Work. Dans M. Gray., J. Coates., M. Yellow Bird et T. Hetherington. (dir.), *Decolonizing Social Work* (63-86). Routledge.
- Commission de vérité et réconciliation du Canada. (2012). *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*. [https://ehprnh2mwo3.exactdn.com/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels\\_a\\_l-Action\\_French.pdf](https://ehprnh2mwo3.exactdn.com/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels_a_l-Action_French.pdf)
- Cousineau, M-H. (réalisatrice) et Ivalu, M. (réalisatrice). (2008). *Before Tomorrow*. [drame]. Igoolik Isuma Production.
- Czyzewski, K., et Tester, F. (2014). Social Work, Colonial History and Engaging Indigenous Self-Determination. *Revue Canadienne de Service Social*, 31(2), 211-226.
- Demers, V. (2019). Démystifier les méthodes qualitatives – Partie 1: Les différences entre le « quali » et le « quanti ». *Psycause : Revue scientifique étudiante de l'École de psychologie de l'Université Laval*, 9(1), 72-81.

- Éditeur officiel du Québec. (2019). Loi modifiant le Code des profession et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relation humaines. [https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Systeme\\_professionnel/14\\_%20loi%2021.pdf](https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Systeme_professionnel/14_%20loi%2021.pdf)
- Éditeur officiel du Québec. (2019, 30 septembre). Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès. <https://www.cerp.gouv.qc.ca/index.php?id=2&mssclid=75c8d396c65011ec912bc491cda2f325>
- Éditeur officiel du Québec. (2023). *Projet de loi n 32 : loi instaurant l'approche de sécurisation culturelle au sein du réseau de la santé et des services sociaux*. [https://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentG enerique\\_190595](https://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentG enerique_190595)
- Edmond, A. P. (2013). Travailler sans y laisser sa peau : Comment gérer le stress professionnel et prévenir l'épuisement. (3<sup>e</sup> éd.). Les Éditions Québec-Livres.
- Ellington, L. (2019). Vers une reconnaissance de la pluralité des savoirs en travail social: Le paradigme autochtone en recherche. *Revue canadienne de service social*, 36(1), 105-125. <https://doi.org/10.7202/1064663ar>
- Emploi et Développement social Canada. (2017). Ce que nous avons entendu Défis, suggestions et pratiques exemplaires quant à l'embauche d'Inuit dans la fonction publique : Points de vue exprimés par les Nunavummiuts lors des séances de consultation des intervenants du Nunavut. [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2017/edsc-esdc/Em20-79-2017-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2017/edsc-esdc/Em20-79-2017-fra.pdf)
- Encyclopédie canadienne. (2022). Loi sur les Indiens : résumé en langage simple. *Encyclopédie Canadienne*. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/loi-sur-les-indiens-resume-en-termes-simples>
- Fisher-Borne, M., Cain, J. M., et Martin, S. L. (2015). From mastery to accountability: Cultural humility as an alternative to cultural competence. *Social Work Education*, 34(2), 165-181.
- Flaherty, M. (2021). *From Trauma to Leadership: Symposium Focuses on Inuit Resilience*. Carleton University. <https://newsroom.carleton.ca/story/symposium-inuit-resilience/>
- Flatherty, R. J. (réalisateur). (1922). Nanook of the North. [documentaire]. Réveillon frère.
- Foley, D. (2018). Indigenous Methodology : is it Invented or is it Legitimate ? *Journal od Australian Indigenous Issues* 21(3). p. 20-38. <https://search.informit.org/doi/pdf/10.3316/informit.142821743320555>
- Fortin, M. F. (2006). *Fondements et étapes du processus de recherche*. Éditions de la Chenelière.
- Fournier, P.-L., Moisan, L., Lagacé, D. et Landry, S. (2021). Le cadre intermédiaire, un pilier fragilisé du système de santé et de services sociaux. *Gestion* 46(1), 88-92.

<https://www.revuegestion.ca/le-cadre-intermediaire-un-pilier-fragilise-du-systeme-de-sante-et-de-services-sociaux>)

- Fraser, L., Moulin, L., Gaulin, D. et Thompson, J. (2021). 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(1), 3-18. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06058-3>
- Fraser, S. L., et Nadeau, L. (2015). Experience and representations of health and social services in a community of Nunavik. *Contemporary nurse*, 51(2-3), 286-300. <https://doi.org/10.1080/10376178.2016.1171728>
- Gauthier, V. (2015). Les retombées positives et négatives de l'intervention en situation de crise sur la santé biopsychosociale et la performance au travail des intervenants psychosociaux des Centres de santé et des services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean. [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Chicoutimi]. Constellation. [https://constellation.uqac.ca/id/eprint/3004/1/Gauthier\\_uqac\\_0862N\\_10073.pdf](https://constellation.uqac.ca/id/eprint/3004/1/Gauthier_uqac_0862N_10073.pdf)
- Gerin, N. et Maltais, D. (2015). Les facteurs liés à la précarité des intervenants sociaux appelés à intervenir en situation de crise au sein des Centre de santé et des services sociaux du Québec (CSSS) et des Centres Publics d'Action [document inédit]. Sciences sociales et humaines. Département des sciences humaines. [https://constellation.uqac.ca/id/eprint/6957/1/Constellation %20- %20Validation %20 - %206957.pdf](https://constellation.uqac.ca/id/eprint/6957/1/Constellation%20-%20Validation%20-%20206957.pdf)
- Gilbert, S. (2001). Social Work with Indigenous Australians. Dans M. Alston et J. McKinnon (dir.), *Social Work Fields of practice* (p. 46-57). Oxford University Press.
- Gjerstad, O. (réalisateur) et Sanguya, J. (réalisatrice). (2010). *Qimmit : un choc, deux vérités*. Office national du film du Canada. [https://www.onf.ca/film/qimmit\\_un\\_choc\\_deux\\_verites/](https://www.onf.ca/film/qimmit_un_choc_deux_verites/)
- Gray, M. et Hetherington, T. (2013). Indigenization, Indigenous Social Work and Decolonization : Mapping the Theoretical Terrain. Dans M. Gray., J. Coates., M. Yellow Bird et T. Hetherington. (dir.), *Decolonizing Social Work* (25-42). Routledge.
- Gray, M., Coates, J., Yellow Bird, M. et Hetherington, T. (2016). *Decolonizing Social Work*. Routledge.
- Green, S., et Baldry, E. (2008). Building Indigenous Australian Social Work. *Australian Social Work*, 61(4), 389-402. <https://doi.org/10.1080/03124070802430718>
- Grenier, J., Bourque, M., Marchand, I., Monette Dréviillon, M.-F., Sisavath, A., Laau-Laurin, O. et Barbe, M. (2021). Réformes successives du système de santé et services sociaux au Québec et effets délétères de la pandémie : enjeux du travail émotionnel et de care pour les travailleuses sociales. *Intervention*, 154, 101-111. <https://doi.org/10.7202/1088310ar>
- Guay, C. (2017). *Le savoir autochtone dans tous ses états*. Presses de l'Université du Québec.
- Hanson, A. J. (2020). Disciplinarity and decolonization in indigenous literary studies. *Esc: English Studies in Canada*, 46(1), 21-26.

- Hart, M. A. (2009). Anti-Colonial Indigenous Social Work: Reflections on an Aboriginal Approach. Dans R. Sinclair, M. Fart et G. Bruyere (dir.), *Wicihitowin : Aboriginal social work in Canada*. (p. 25-41). Fernwood Publishing.
- Henderson, A. (2007). Nunavut: Rethinking Political Culture. *University of Colombia Press*, 32(2). 190-192. <https://doi.org/10.7202/038223ar>
- Hepworth, J., Askew, D., Foley, W., Duthie, D., Shuter, P., Combo, M., et Clements, L.-A. (2015). How an urban aboriginal and Torres Strait Islander primary health care service improved access to mental health care. *International Journal for Equity in Health*, 14(1), 51-58.
- Ilisutuk, P. (2016). *Inutuinnauvugut : We are Inuit : Life Stories of the People of Salluit*. Qaqalik Landholding Corporation of Salluit.
- Isaacs, A. N., Pyett, P., Oakley-Browne, M. A., Gruis, H., et Waples-Crowe, P. (2010). Barriers and facilitators to the utilization of adult mental health services by Australia's indigenous people: Seeking a way forward. *International Journal of Mental Health Nursing*, 19(2), 75-82.
- Ives, N. G. et Thaweikenrat, M. (2013). Building Bridges with Indigenous Communities through Social Work Education. Dans M. Gray., J. Coates., M. Yellow Bird et T. Hetherington. (dir.), *Decolonizing Social Work* (239-259). Routledge.
- Jaccoud, M. (1995). L'exclusion sociale et les Autochtones. *Lien social et Politiques*, 34, 93-100. <http://doi.org/10.7202/005130ar>
- Jaccoud, M. et Brassard, R. (2008). Savoirs criminologiques et autochtonie. *Médecine & Hygiène*, 4(32), 395-409. <https://www.cairn.info/revue-deviance-et-societe-2008-4-page-395.htm>
- Johnston, P. (1983). Native Children and the Child Welfare System. Lorimer.
- Johnston, P. et Tester, F. (2015) The Contradiction of Helping: Inuit Oppression(s) and Social Work in Nunavut. *Journal of Progressive Human Services*, 26(3), 246-262, <https://doi.org/10.1080/10428232.2015.1063410>
- Joseph, B. (2018). 21 Things you may not know about the Indian act : Helping Canadians Make Reconciliation with Indigenous Peoples a Reality. Indigenous Relation Press.
- Karetak, J., Tester, F. (2017). Inuit Qaujimajatuqangit, Truth and Reconciliation. Dans J. Karetak, F. Tester. et S. Tagalik. (dir.), *Inuit Qaujimajatuqangit : What Inuit Have Always Known to Be True*. Fernwood Publishing.
- Keewatin, A. (2004). Balanced research: Understanding an Indigenous paradigm. Bibliothèque et Archives Canada.
- Kovach, M. (2021). Indigenous Methodologies : Characteristics, Conversation, and Contexts (2<sup>e</sup> éd.). University of Toronto Press.
- Kral, M. J. (2012). Postcolonial suicide among Inuit in Arctic Canada. *Culture, Medecine and Psychiatry*, 36(2), 306-325. <http://doi.org/10.1007/s11013-012-9253-3>

- Kulusic, T. (2005). The Ultimate Betrayal: Claiming and Reclaiming Cultural Identity. *Atlantis*, 29(2), 23-28. <https://journals.msvu.ca/index.php/atlantis/article/view/1044/1001>
- Kunuk, Z. (réalisateur) et Cohn, N. (réalisateur). (2006). *The Journal of Knud Rasmussen*. [drame]. Alliance Atlantis SF Film.
- Kunuk, Z. (réalisateur). (2001). *Atanarjuat : The fast Runner*. [film]. Odeon Films.
- Laird, J. (1998). Theorizing Culture : Narrative Ideas and Practice Principles. *Journal of feminist Family therapy* 11(4). 99-114. [http://doi.org/10.1300/J086v11n04\\_08](http://doi.org/10.1300/J086v11n04_08)
- Lamb Ives, N. et Gabriel, W. (2022). Walking the Decolonization Talk: Reckoning with the Past and Wrestling with the Present to Reimagine the Future of Social Work Education in Nunavik. *American Review of Canadian Studies*, 53(3), 310-326. <https://doi-org.sbiproxy.uqac.ca/10.1080/02722011.2022.2090046>
- Larivée, M. (2013). Le *standpoint theory* : en faveur d'une nouvelle méthode épistémologique. *Itaque*, 13, 127-149. <https://www.revueithaque.org/fichier/Itaque13/Larivee.pdf>
- Larose, F. (1989). L'environnement des réserves indiennes est-il pathogène ? Réflexions sur le suicide et l'identification des facteurs de risque en milieu amérindien québécois. *Revue québécoise de psychologie*, 10(1), 31-44.
- Le Duc, K. V. (réalisateur). (2021). *Chiens de traineau inuit abattus par milliers* [reportage]. Télé-Québec.
- Le Maux, B. (2007). *Le choix de l'échantillon : Statistique, logiciel et enquête*. Université de Rennes. <https://www.fdc.ma/FDC/coursdistant/supportsprof/Zaamoun/Le-Choix-de-l-%27Echantillon.pdf>
- Le Pain, I., Larose-Hébert, K., Namian, D., et Kirouac, L. (2021). L'impact des facteurs organisationnels sur les difficultés émotionnelles : Perceptions des intervenants sociaux de la Protection de la Jeunesse au Québec. *Nouvelles Pratiques Sociales*, 32(2), 359-381. <https://doi.org/10.7202/1085529ar>
- Lemay, M. (2011). Au-delà des bonnes intentions : réflexions d'intervenants sociaux non autochtones sur leur pratique auprès des Autochtones au Canada [mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus. <http://hdl.handle.net/1866/6183>
- Lepage, P. (2019). *Mythes et réalités sur les peuples Autochtones*. Institut Tshakapesh. <https://www.deslibris.ca/ID/10100455>
- Lessard, N. (2019). *Comprendre la réalité de l'épuisement professionnel chez les intervenants sociaux œuvrant dans la région de l'Outaouais* [mémoire de maîtrise, Université d'Ottawa]. Recherche uO. <https://ruor.uottawa.ca/server/api/core/bitstreams/aac54d0f-b3d9-488c-aba9-4dd5ae7ae34/content>
- Mahieu. M.A. (2019, 23 septembre). *INU1A10 : Support de cours n°1* [notes de cours imprimées]. Institut national des langues et civilisations orientales.

- Martin, K. (2003). Aboriginal people, aboriginal lands and indigenist research: A discussion of research pasts and neo-colonial research futures [mémoire de maîtrise, James Cook University].
- Mauriceau, J.-L. et Soparnot, R. (2019). Recherche qualitative en sciences sociales : s'exposer, cheminer, réfléchir ou l'art de composer sa méthode. *Revue Française des Sciences de l'information et de la communication*. <https://doi.org/10.4000/rfsic.9741>
- McBain-Rigg, K. E., et Veitch, C. (2011). Cultural barriers to health care for aboriginal and Torres Strait Islanders in Mount Isa. *Australian Journal of Rural Health*, 19(2), 70-74.
- McDonough, B. (2013). Le drame des pensionnats autochtones. *Relations* 768, 33-35. <https://www.erudit.org/fr/revues/rel/2013-n768-rel0869/70217ac.pdf>
- McGregor, D. (2018). From 'Decolonized' to Reconciliation Research in Canada: Drawing from Indigenous Research Paradigms. *ACME: An International Journal for Critical Geographies*, 17(3). <https://acme-journal.org/index.php/acme/article/view/1335>
- Mercure, D., Rivard, S., Bélanger, R. et Charrier, M. (2018). Stages et réalité des professionnelles et professionnels en santé et services sociaux dans un contexte francophone minoritaire à Iqaluit, au Nunavut. *Reflets*, 24(2), 124-153. <https://doi.org/10.7202/1053866ar>
- Ministère de la Justice. (2024). *Comprendre ce que vivent les femmes et les filles autochtones en matière de victimisation et de violence*. <https://www.justice.gc.ca/socjs-esjp/fr/women-femmes/wgv-ffv>
- Moore, S., Tulk, W. et Mitchell, R. (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. <https://doi.org/10.7202/1069541ar>
- Morin-Holland, AD. (2019). La sécurisation culturelle, un concept à préconiser pour la profession du travail social auprès des personnes autochtones : de la théorie à la pratique [mémoire de maîtrise, Université d'Ottawa]. Recherche uO. [https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/39757/1/Morin-Holland\\_Alexie\\_2019.pdf](https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/39757/1/Morin-Holland_Alexie_2019.pdf)
- Nakasuk, S., Paniaq, H., Ootoova, E. et Angmarlik, P. (1999). *Inuit worldviews : and introduction* (2<sup>e</sup> éd., vol. 1). Nunavut Artic College Media.
- Nancy, K. (2017). Introduction to Sewing. Dans S. Nakasuk, H. Paniaq, E. Ootoova et P. Angmarlik (dir.), *Inuit Worldviews : An introduction* (2<sup>e</sup> éd., vol. 1, p. 225-228). Nunavut Arctic College Media.
- National Association of Social Workers. (2001). The Influence of Socio-Cultural Competence in Social Work Practice. *Open Journal of Social Sciences*, 5(8). [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2091133](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2091133)
- Nunavik Regional Board of Health and Social Services. (2022). Perspective Nunavik : communautés. [document inédit].
- Owusuh-Ansah, F. et Mji, G. (2013). African Indigenous knowledge and research. *African Journal* 2(1). Article #30, 5 p. <https://doi.org/10.4102/ajod.v2i1.30>

- Paillé, P. & Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.paill.2012.01>
- Plourde-Léveillé, L. et Fraser, S. (2021). Vers une décolonisation des ressources de soins et services sociaux : les travailleurs communautaires locaux au Nunavik. *Canadian Journal of Public Health*, 112, 676-684. <https://doi.org/10.17269/s41997-020-00461-9>
- Potts, K. et Brown, L. (2005) Becoming an Anti-Oppressive Researcher. Dans L. Brown et S. Strega (dir.), *Research as Resistance: Critical, Indigenous, & Anti-Oppressive Approaches* (p. 255-286) Canadian Scholars' Press.
- Poupart, J., Deslauriers, J-P., Groulx, L-H., Laperrière, A., Mayer, R. et Pires, A. (1997). *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Gaëtan Morin.
- Qikiqtani Inuit Association. (2013). *Qikiqtani Truth Commission: Thematic Reports and Special Studies Qikiqtani Inuit : Analysis of the RCMP Sled Dog Report*. [https://www.qtcommission.ca/sites/default/files/public/thematic\\_reports/thematic\\_reports\\_english\\_rcmp\\_sled\\_dog.pdf](https://www.qtcommission.ca/sites/default/files/public/thematic_reports/thematic_reports_english_rcmp_sled_dog.pdf)
- Qilavvaq, B. [Bexx Studio]. (2012, 27 septembre). *Feel the Inukness*. [vidéo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=iawDXQGQsr0>
- Rao, V. (2016). Decolonizing Social Work: An Indian Viewpoint. Dans M. Gray, J. Coats, M. Yellow Bird et T. Hetherington. (dir.), *Decolonizing Social Work*. (p. 43-61). Routledge.
- Reasons, C. E. (1978). Two Models of Race Relations and Prison Racism: A Cross Cultural Analysis. Dans C. E. Reasons et R. M. Rich, *The Sociology of Law. A Conflict Perspective*. (p. 367-389).
- Robitaille, N. et Guimond, É. (1994). La situation démographique des groupes autochtones du Québec. *Recherches sociographiques*, 35(3), 433-454. <https://doi.org/10.7202/056900ar>
- Rowe, S., Baldry, E. et Earles, W. (2015). Decolonizing Social Work Research : Learning from Critical Indigenous Approches. *Australian Social Work*, 68(3), 296-308. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2015.1024264>
- Roy, B. (2003). Sang sucré, pouvoirs codés, médecine amère. Diabète et processus de construction identitaire: les dimensions socio-politiques du diabète chez les Innus de Passamit. *Anthropologie et Sociétés* (27)2. 210-212. <http://doi.org/10.7202/007456ar>
- Roy, G., Legault, G. et Rachédi, L. (2008). Les modèles de pratique et les idéologies d'intervention. Dans G. Legault et L. Rachédi (dir.), *L'intervention interculturelle*. (2<sup>e</sup> éd., p. 101-119). Gaëtan Morin éditeur.
- Roy, P., Lambert, A., Noel, J., Boldo, V. et Normandin, M. (2022). Changer notre façon de voir, de connaître et de critiquer à travers l'enseignement : un récit de pratique sur l'utilisation de l'approche décoloniale dans la formation en travail social. *Intervention* (155), 83-95. <https://doi.org/10.7202/1089307ar>
- Roy, V., Leblanc-Huard, G., Grenier, J. (2024). Nouvelle gestion publique et travail social au Québec : actions stratégiques en réponse aux contraintes organisationnelles.

- Royal Commission on Aboriginal People. (1996). *The High Arctic Relocation A Report on the 1953-55 Relocation*. [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2016/bcp-pco/Z1-1991-1-41-3-eng.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2016/bcp-pco/Z1-1991-1-41-3-eng.pdf)
- Russel, C. (2017). Le colonialisme canadien, d'hier à aujourd'hui. *Nouveaux Cahiers Du socialisme*, 18, 98-105.
- Ruwhiu, D. et Cathro, V. (2014). 'Eyes-wide-shut,' Insights from an Indigenous research methodology. *Emergence : Complexity and Organisation*, 16(4), 1-11.
- Sabbagh, A. (2008). Les Premières Nations du Québec : réflexions sur le processus de bien-être. Dans G. Legault et L. Raché (dir.), *L'intervention interculturelle* (2<sup>e</sup> éd., p. 273-285). Gaetan Morin.
- Savard, R. et Proulx, J.-R. (1982). *Canada : derrière l'épopée, les autochtones*. Éditions l'Hexagone.
- Sergeant, F. (réalisatrice) et Poirier, C. (réalisatrice). (2024). *Nittaituq*. [film].
- Shera, W. (2003). *Emerging perspectives on anti-oppressive practice*. Canadian Scholars' Press. <https://www.deslibris.ca/ID/412294>
- Simard, J.-J. (1983). Par-delà le Blanc et le mal: Rapports identitaires et colonialisme au pays des Inuit. *Sociologie et Sociétés*, 15(2), 55-72.
- Simard, J.-J. (2003). *La réduction : l'Autochtone inventé et les Amérindiens d'aujourd'hui*. Septentrion.
- Sinclair, R. (2009). Bridging the Past and the Future: An Introduction to Indigenous Social Work Issues. Dans R. Sinclair, M. Fart et G. Bruyere (dir.), *Wicihitowin : Aboriginal social work in Canada* (p.19-24). Fernwood Publishing.
- Smith, L. T. (1999). *Decolonizing Methodologies Research and Indigenous Peoples*. Zed Books.
- Tachine, A. R., Yellow bird, E. et Cabrera, N. L. (2016). Sharing Circles : An Indigenous Methodological Approach for Researching with Groups of Indigenous Peoples. *Sage Journals*, 9(3), 277-295. <https://doi.org/10.1525/irqr.2016.9.3.277>
- Tervalon, M., et Murray-Garcia, J. (1998). Cultural humility versus cultural competence: A critical distinction in defining physician training outcomes in multicultural education. *Journal of health care for the poor and underserved*, 9(2), 117-125. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2012.01038.x>
- Tester, F. (2017). Colonial Challenges and Recovery in the Eastern Arctic. Dans J. Karetak, F. Tester et S. Tagalik (dir.), *Inuit Qaujimajatuqangit : What Inuit Have Always Known to Be True*. Fernwood Publishing.
- Thorkildsen, K. M., Eriksson, K., et Råholm, M. B. (2013). The substance of love when encountering suffering : an interpretative research synthesis with an abductive approach. *Scandinavian journal of caring sciences*, 27(2), 449-459.

- Trevison, M. (2020). *La décolonisation de l'intervention sociale de protection de la jeunesse en contexte autochtone : un cas à l'étude*. [mémoire de maîtrise, Université du Québec en Outaouais]. Dépôt institutionnel de l'UQO. [https://di.uqo.ca/id/eprint/1194/1/Trevisan\\_Marina\\_2020\\_memoire.pdf](https://di.uqo.ca/id/eprint/1194/1/Trevisan_Marina_2020_memoire.pdf)
- Valiquette, M-È. (2019). Exploration des considérations des personnes intervenantes allochtones en regard de leur travail en contexte inuit, dans une perspective décoloniale [mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus. <http://hdl.handle.net/1866/23839>
- Vowel, C. (2016). *Indigenous Writes: a guide to First Nations, Métis & Inuit issues in Canada*. Highwater press.
- Walter, M., et Andersen, C. (2013). *Indigenous Statistics: A Quantitative Research Methodology* (1<sup>e</sup> ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315426570>
- Wilson, S. (2008). *Research Is Ceremony: Indigenous Research Methods*. Fernwood Publishing.
- Wilson, S et Hughes, M. (2019). Why Research is Reconciliation. Dans S. Wilson, A.V. Breen et L. Durpé (dir.), *Research & Reconciliation : Unsettling Ways of Knowing through Indigenous Relationships* (p. 5-19). Canadian Scholars.
- Yellow Bird, M. (2008). Terms of Endearment : A Brief Dictionary for Decolonizing Social Work with Indigenous Peoples. Dans M. Gray, J. Coates et M. Yellow Bird (dir.), *Indigenous Social Work around the World* (p. 275-292). Burlington.
- Yellow Bird, M. (2008). United Nations Declaration on the Rights of Indigenous People through Indigenous Eyes. Dans M. Gray, J. Coates, M. Yellow Bird et T. Hetherington. (dir.), *Decolonizing Social Work*. (p. xix-xxiii). Routledge.

## ANNEXE 1

### AFFICHE DE RECRUTEMENT

Si vous souhaitez participer à l'étude ou avoir plus d'informations, contactez :  
Emilie Desrosiers au : [edesrosier@etu.uqac.ca](mailto:edesrosier@etu.uqac.ca) ou Messenger : Em DesRosiers

En quoi consiste  
votre  
participation?

**Une rencontre de 90 minutes ainsi qu'un questionnaire sociodémographique de 7 minutes, tout deux en format audio (téléphone) ou vidéoconférence**  
(plateforme institutionnelle Zoom de l'UQAC)

**Sujets abordés :**

- L'expérience de travail des intervenant.e.s qallunaat ;
- Les stratégies mises en place dans l'actualisation de leur travail ;
- Les obstacles vécus dans le cadre de leur travail.

***Vous êtes invité.e.s à participer à une étude qui vise à documenter l'expérience de travail des intervenant.e.s qallunaat offrant des services de relation d'aide auprès des Inuit du Nunavik***

*Vous offrez ou avez offert des services de relation d'aide aux Inuit sur le territoire du Nunavik durant les deux dernières années ?*

*Votre pratique se situe dans un cadre d'intervention volontaire ?*

*Vous vous identifiez comme qallunaat ?*

*Vous êtes en mesure de communiquer en français ?*

#### **Pourquoi participer?**

- Réfléchir sur les pratiques professionnelles ;
- Identifier des stratégies d'intervention aidantes ;
- Mettre la lumière sur des obstacles et pistes d'amélioration.
- S'exprimer dans un contexte confidentiel et sans jugement.

**UQAC**  
Université du Québec  
à Chicoutimi

Cette étude est réalisée dans le cadre d'une Maîtrise, sous la codirection de Catherine Flynn, Ph. D., et de Mathieu Cook Ph.D. Les deux étant professeur.e.s à L'École de travail social à l'Université du Québec à Chicoutimi. Approuvé le 12 juin 2023 par le comité d'éthique de l'Université du Québec à Chicoutimi (CER-UQAC). No de référence : 2023-1384

**ANNEXE 2**  
**QUESTIONNAIRE SOCIODÉMOGRAPHIQUE**

**Questionnaire sociodémographique**

Ce questionnaire sera utilisé afin d'analyser et de regrouper certaines similitudes ou différences entre les participant.e.s. Les informations recueillies ici permettront peut-être à la chercheuse d'observer des liens entre différentes variables.

1. Genre (féminin, masculin, autre) :
2. Âge :
3. Nationalité ou origine ethnique :
4. Dernier niveau de scolarité complété :
5. Nombre de mois travaillés au Nord :
6. Nom des villages où vous avez travaillé sur la baie d'Hudson :
7. Titres d'emplois :
8. Nom de l'employeur :

Veillez noter qu'en aucun cas nous ne souhaitons vous mettre de la pression à répondre aux questions. En ce sens, vous pouvez, en toute liberté, choisir de ne pas répondre à une ou plusieurs questions.

Approuvé le 12 juin, 2023 par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Chicoutimi (CER-UQAC). No de références : 2023-1384

**ANNEXE 3**  
**QUESTIONNAIRE D'ENTREVUE SEMI-DIRIGÉE**

**Entrevue semi-dirigée**

L'entrevue semi-dirigée se veut d'une durée approximative de 90 minutes. Celle-ci permettra à la chercheuse de faire une collecte de données selon les réponses partagées par les participant.e.s. En aucun cas nous ne souhaitons vous mettre de la pression à répondre aux questions. Ainsi, vous pouvez, en toute liberté, choisir de ne pas répondre à une ou plusieurs questions et demander de passer à la question suivante. Dans le même sens, à tout moment vous pouvez demander une pose ou demander de clore l'entrevue sans avoir à vous justifier.

- 1. Avant votre arrivée au Nunavik, aviez-vous de l'expérience de travail en relation d'aide où vous êtes intervenus avec des gens d'une culture différente de la vôtre ?**
  - a. Si oui, quelles sont ces expériences ?**
- 2. Comment décririez-vous la préparation que votre employeur vous a offert ou que vous avez vous-même effectuée avant et pour votre futur emploi au Nunavik ?**
- 3. Parlez-moi de vos expériences de travail au Nunavik en tant qu'intervenant·e qallunaat offrant des services de relation d'aide aux Inuit.**
- 4. Quelles sont les stratégies qui vous ont été aidantes pour effectuer votre travail auprès des Inuit ?**
- 5. Quelles sont les stratégies qui vous ont semblé nuisibles afin d'effectuer votre travail auprès des Inuit ?**
- 6. Dans le cadre du travail, quelles sont les stratégies qui peuvent favoriser une meilleure compréhension des gens auprès de qui vous intervenez ?**
- 7. Durant votre parcours de travail au Nunavik, est-ce que vous avez appris ou réalisé des choses qui vous ont incité à ajuster votre pratique ?**
  - a. Si oui, quelles sont telles ?**
- 8. Qu'est-ce qui vous vient en tête lorsque je vous demande de me raconter ce que vous appréciez, ou ce que vous avez apprécié de votre travail au Nord ?**
- 9. Quels sont ou quels ont été les principaux défis rencontrés dans votre pratique au Nord ?**
- 10. Est-ce que vous avez des suggestions qui faciliteraient l'actualisation de votre travail au Nunavik ?**

## **11. Quelles sont vos recommandations ?**

**(ex. aux employeurs, aux travailleurs, au gouvernement, etc.)**

Approuvé le 12 juin, 2023 par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Chicoutimi (CER-UQAC). No de références : 2023-1384

## **ANNEXE 4**

### **CODIFICATION – SOUS-CODES**

1. Conscience décoloniale
2. Défis – choc culturel et environnement
3. Défis – professionnel
4. Défis – lacune organisationnel et structurel
5. Défis – personnel
6. Défis – Stratégie de coping
7. Défis – désespoir
8. Défis – interventions perçus nuisible
9. Défis – l'impermanence de la présence au Nord
10. Défis – personnel vs professionnel
11. Description de la nature du travail au Nord
12. Expériences de travail antérieur et préparation à l'emploi
13. Positif – professionnel – intervention perçue aidante
14. Positif – professionnel – espoir
15. Positif – professionnel – le beau et le magnifique
16. Positif – professionnel – l'impermanence de la présence au Nord
17. Positif – professionnel – le personnel vs le professionnel
18. Positif – professionnel – stratégie de coping
19. Positif – professionnel – organisationnel et structurel
20. Positif – professionnel – réussites
21. Recommandations – aux communautés
22. Recommandations – aux gouvernements
23. Recommandations – aux nouveaux et nouvelles employé.e.s
24. Recommandations – organisationnel et aux managers
25. Questionnaire socio-démo

**ANNEXE 5**  
**CERTIFICATION ÉTHIQUE**

Ce mémoire a fait l'objet d'une certification éthique le 12 juin 2023. Le numéro du certificat est le 2024-1384.

Un renouvellement a été effectué le 7 juin 2024 avec le même numéro de certificat.

## ANNEXE 6

### FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT



### FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT VERBAL CONCERNANT LA PARTICIPATION

Ce formulaire d'information et de consentement vous est envoyé par courriel. Ainsi, vous pouvez en faire une lecture préalable avant d'y consentir verbalement lors de la rencontre par téléphone ou par vidéoconférence.

#### 1 TITRE DU PROJET

L'expérience de travail des intervenant.e.s qallunaat travaillant auprès des Inuit.

#### 2 RESPONSABLE(S) DU PROJET DE RECHERCHE

##### 2.1 Responsable

Emilie Desrosiers, étudiante dans le programme de Maîtrise en travail social.

##### 2.2 Codirection de recherche

Catherine Flynn, professeure en Unité d'enseignement en travail social au Département des sciences humaines et sociales.

Mathieu Cook, professeur en Unité d'enseignement en travail social au Département des sciences humaines et sociales.

#### 3 FINANCEMENT

Fonds de recherche société et culture Québec.

#### 4 PRÉAMBULE

Nous sollicitons votre participation à un projet de recherche. Cependant, avant d'accepter de participer à ce projet et d'y consentir, la chercheuse prendra le temps de lire avec vous le présent document. Puisque le formulaire peut contenir des mots que vous ne comprenez pas, nous vous invitons à poser des questions au fur et à mesure de la lecture.

Enfin, si vous désirez participer à ce projet, votre consentement verbal sera mis dans le verbatim de l'entrevue et une copie du présent document vous sera envoyée à l'adresse électronique que vous nous aurez donnée.

#### 5 NATURE, OBJECTIFS ET DÉROULEMENT DU PROJET DE RECHERCHE

##### 5.1 Description du projet de recherche

Une histoire coloniale précède la réalité actuelle des Inuit vivant au Nunavik. Celle-ci porte encore aujourd'hui son lot de conséquences tel le faible taux d'Inuit occupant des postes de travailleur.euse social.e, d'agent.e de relation humaine, de psychoéducateur.trice, d'éducateur.trice spécialisé.e ou de psychologue. Cela dit, force est de constater que ce sont des intervenant.e.s qallunaat (personne non inuit) qui constituent les principaux acteurs.trices de la prestation des services en relation d'aide-volontaire sur la baie d'Hudson.

Ainsi, considérant la forte présence de personnes qallunaat venant travailler au Nord, une recherche sur ce contexte d'exercice de la relation d'aide semble à propos.

### **5.2 Objectif(s) spécifique(s)**

Documenter le vécu professionnel des intervenant.e.s qallunaat travaillant auprès des Inuit sur la baie d'Hudson.

Mettre en lumière les stratégies ayant été aidantes afin d'actualiser l'intervention interculturelle.

Mettre en lumière les défis vécus par les intervenant.e.s.

Soulever des pistes de solutions, recommandations et suggestions.

### **5.3 Déroulement**

Votre participation inclut une entrevue semi-dirigée de 90 minutes jumelée à un questionnaire sociodémographique de 7 minutes qui se fera par vidéoconférence, par le biais de la plateforme institutionnelle Zoom de l'UQAC, afin de préserver la confidentialité, ou par téléphone. Une pose sera proposée par la chercheuse à la mi- rencontre (45 minutes après avoir débuté la rencontre). Cette entrevue sera enregistrée à des fins de transcription d'information. À tout moment, vous aurez l'occasion de dire à la chercheuse que vous préférez ne pas répondre à une ou plusieurs questions et cela sera respecté.

## **6 AVANTAGES, RISQUES ET/OU INCONVÉNIENTS ASSOCIÉS AU PROJET DE RECHERCHE**

Il se peut que vous retiriez un bénéfice personnel de votre participation à ce projet de recherche, tel avoir l'opportunité de prendre un moment de réflexion sur votre pratique professionnelle dans un contexte confidentiel et de non-jugement.

Hors d'avoir à consacrer le temps nécessaire pour participer à ce projet, il se peut que le ou la participant.e retire des inconvénients à y participer. Au fait, il se peut que vous ressentiez des émotions plus difficiles lorsque, par exemple, les défis liés à votre pratique professionnelle seront abordés.

Afin de minimiser ces risques, les participant.e.s ont la liberté de ne pas répondre à une ou plusieurs questions du formulaire sociodémographique et de l'entrevue semi-dirigée.

De plus, une écoute active, l'accueil des émotions, le non-jugement de la part de la chercheuse seront mis en place afin de minimiser ces risques.

Finalement, la ligne d'écoute 811 permet de discuter et de ventiler à tout moment. La ligne écoute-entraide au 1-855-365-4463 est aussi une ligne d'écoute sans frais pour toute personne qui vit des moments difficiles.

## **7 CONFIDENTIALITÉ, DIFFUSION ET CONSERVATION**

### **7.1 Confidentialité**

La chercheuse, Emilie Desrosiers, conservera les données de manière anonymisées. Cela signifie que la saisie des données n'est pas associée à un code lié à l'identité des participant.e.s.

### **7.2 Diffusion**

La diffusion des résultats de recherche se fera principalement sur la plateforme Constellation de l'Université du Québec à Chicoutimi. Le lien au site web est le suivant : <https://constellation.uqac.ca/>.

Les résultats seront aussi diffusés au Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC). Le lien au site web pour le FRQSC est le suivant : <https://frq.gouv.qc.ca/societe-et-culture/>.

Dans tous les cas de publication, la chercheuse prend l'engagement que rien ne permettra d'identifier les participant.e.s.

Une copie électronique du mémoire sera remise à chacun.e via le courriel donné à la chercheuse au moment de donner son consentement.

### 7.3 Conservation

Les renseignements et les données relatives à la recherche seront conservés dans l'ordinateur de la chercheuse qui sera protégé par un mot de passe uniquement connu de la chercheuse. Comme mentionné plus haut, il n'y a pas de liste permettant la réidentification des participant.e.s.

Une fois le verbatim transcrit, les enregistrements audio et vidéo seront détruits.

La recherche terminée, les verbatims et les données seront enregistrés sur une clef USB et effacés de l'ordinateur de la chercheuse. La clef USB sera envoyée aux archives de l'Université du Québec à Chicoutimi afin d'en assurer la confidentialité.

À la suite du dépôt du mémoire, pour un délai de 7 ans, les données seront conservées aux archives de l'Université du Québec à Chicoutimi. Après ce délai, les données seront détruites de manière sécuritaire.

## 8 PARTICIPATION VOLONTAIRE ET DROIT DE RETRAIT

Votre participation à ce projet de recherche est volontaire. Vous êtes donc libre de refuser d'y participer. Vous pouvez également vous retirer de ce projet à n'importe quel moment sans avoir à donner de raisons en faisant connaître votre décision au chercheur responsable du projet sans qu'il y ait de préjudices. En cas de retrait, les données recueillies seront détruites et ne seront pas utilisées dans la recherche. Enfin, toute nouvelle connaissance acquise durant le déroulement du projet qui pourrait affecter votre décision de continuer d'y participer vous sera communiquée sans délai par courriel ou Messenger.

## 9 INDEMNITÉ COMPENSATOIRE

Aucune rémunération ou compensation n'est offerte.

## 10 PERSONNES-RESSOURCES

Si vous avez des questions concernant le projet de recherche ou si vous éprouvez un problème que vous croyez relié à votre participation au projet de recherche, vous pouvez communiquer avec la responsable du projet de recherche aux coordonnées suivantes :

Emilie Desrosiers, étudiante. [edesrosier@etu.uqac.ca](mailto:edesrosier@etu.uqac.ca)

Ou avec le codirecteur du projet :

Mathieu Cook, codirecteur. [Mathieu.Cook@uqac.ca](mailto:Mathieu.Cook@uqac.ca)

Pour toute question d'ordre éthique concernant votre participation à ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec le Comité d'éthique de la recherche (par téléphone au 418-545-5011 poste 4704 (ligne sans frais : 1-800-463-9880 poste 4704) ou par courriel à l'adresse [cer@uqac.ca](mailto:cer@uqac.ca).

## 11 CONSENTEMENT DU PARTICIPANT

Dans le cadre du projet intitulé *L'expérience de travail des intervenant.e.s qallunaat travaillant auprès des Inuit*, consentez-vous à participer à ce projet, conformément aux conditions qui vous ont été présentées ?

Ainsi, une copie électronique du présent formulaire d'information et de consentement vous sera envoyée à l'adresse électronique donnée au moment du consentement.

Nom du participant :	
Inscrire l'adresse électronique du participant pour l'envoi de la copie	

### **Signature et engagement de la chercheuse responsable du projet**

Je m'engage, avec l'équipe de recherche, à respecter ce qui a été convenu au formulaire d'information et de consentement et à ce qu'une copie signée soit remise au participant.e à cette recherche.

*Nom et signature de la chercheuse responsable du projet de recherche*

*Date \_\_\_\_\_*

En tant que responsable du projet de recherche, je certifie avoir lu le formulaire de consentement au participant.e, lui avoir expliqué les buts de la recherche, son implication et ses droits concernant celle-ci, répondu aux questions posées et avoir clairement indiqué qu'il ou elle pouvait à tout moment mettre un terme à sa participation, et ce, sans préjudice. Je certifie également avoir demandé au participant.e son consentement verbal afin de participer au projet.