



2016

RECHERCHE D'INDICATEURS POUR CRÉER UNE INTERVENTION
EN EMPLOYABILITÉ ORIGINALE, ADAPTÉE À LA CLIENTÈLE INUIT

RAPPORT FINAL | PHASE 1

RECHERCHE RÉALISÉE PAR LE
Regroupement québécois des organismes
pour le développement de l'employabilité



**REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES ORGANISMES
POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ**

533, rue Ontario Est, bureau 202
Montréal (Québec) H2L 1N8

www.rquode.com

RECHERCHE ET RÉDACTION

Gabrielle St-Cyr, MA
Chargée de projet en recherche, RQuODE

AUXILIAIRE DE RECHERCHE

Sophie Mathers
Sophie Mathers Consultation

TRADUCTION ET RÉVISION (VERSION ANGLAISE)

Nancy Locke, Locke Communications
Krista Benes, Fondation canadienne pour le développement de carrière

Le RQuODE tient à remercier l'Administration régionale Kativik, la Fondation canadienne pour le développement de carrière et le Gouvernement du Canada pour leur soutien financier.

ISBN : 978-2-9807438-1-8 (PDF)
978-2-9807438-2-5 (version imprimée)

Dépôt légal : Bibliothèque et Archives Canada, 2016
Dépôt légal : Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016

Canada

RECHERCHE D'INDICATEURS
POUR CRÉER UNE INTERVENTION
EN EMPLOYABILITÉ ORIGINALE,
ADAPTÉE À LA CLIENTÈLE INUIT

.....

RAPPORT FINAL | PHASE 1

TABLE DES MATIÈRES.....

Liste des tableaux	III
Liste des figures	III
Liste des abréviations	IV
Sommaire	V
Remerciements	V
 CHAPITRE 1 - INTRODUCTION	 1
Cadre théorique	2
Méthodologie	3
Considérations éthiques	4
Limites	4
 CHAPITRE 2 - CONTEXTE	 7
Géographie	7
Politique	9
Démographie	15
Société	16
Santé	22
Religion	25
Éducation	25
Langue	29
Culture	30
 CHAPITRE 3 - ÉCONOMIE ET MARCHÉ DU TRAVAIL	 33
Indicateurs économiques	33
Marché du travail	35
Un écart coûteux	39
Les défis de l'emploi	39
 CHAPITRE 4 - IDENTITÉ CULTURELLE ET CONCEPT DE SOI	 45
Survie	45
Humilité	47
Résilience	48
Authenticité culturelle	49

CHAPITRE 5 - VALEURS ET CROYANCES	51
Famille et communauté	51
Terre	53
Temps	54
Place de l'éducation	57
Travail et carrière	58
Rapport à l'argent et salariat	61
CHAPITRE 6 - DYNAMIQUES SOCIALES	65
Dynamique familiale	65
Dynamique intergénérationnelle	67
Dynamique communautaire	69
Dynamique Inuit-Qallunaat	72
CHAPITRE 7 - STYLES DE COMMUNICATION	75
Importance de la langue	75
Tradition orale et non verbale	76
Communication directe	77
Partage émotif	77
Interrogation directe	78
Silences	79
Humour et métaphores	79
CHAPITRE 8 - MÉTHODES D'APPRENTISSAGE	81
Collectif	81
Observation et expérimentation	82
Théorie et concepts abstraits	83
Résolution de problème	84
Importance des modèles	84
Méthodes pédagogiques	85
CHAPITRE 9 - CONCLUSION	87
GLOSSAIRE	89
BIBLIOGRAPHIE	91

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. La population inuit au Nunavik et à Montréal	8
Tableau 2. Taux de mortalité normalisé selon l'âge pour 100 000 années-personnes à risque, selon le sexe et la cause du décès, population âgée de 1 à 19 ans, au Canada et dans l'Inuit Nunangat, 2004–2008	23
Tableau 3. Taux de diplomation (en %) des Autochtones et des non-Autochtones âgés de 18 à 44 ans, 2012	26
Tableau 4. Pourcentage de la population inuit en mesure de soutenir une conversation dans une langue inuit (auto-déclaration), selon la région de résidence, Canada, 2011	29
Tableau 5. Répartition, en nombre et en pourcentage, des emplois réguliers à temps plein selon le sexe et le statut, Nunavik, 2011	36

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Carte de l'Inuit Nunangat	7
Figure 2. Indices des prix à la consommation par catégories de produits, Nunavik, 2011 (par comparaison avec la Ville de Québec = 100)	34
Figure 3. Pourcentage des postes à temps plein nécessitant un diplôme postsecondaire ou un certificat de compétence au Nunavik, 2011	37
Figure 4. Nombre de bénéficiaires et de non-bénéficiaires travaillant à temps plein dans les principales industries au Nunavik, 2011	38

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ARK	Administration régionale Kativik
AADNC	Affaires autochtones et Développement du Nord Canada
CBH	Compagnie de la Baie d’Hudson
CBJNQ	Convention de la Baie James et du Nord québécois
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CPE	Centre de la petite enfance
CRPA	Commission royale sur les peuples autochtones
CSK	Commission scolaire Kativik
CVR	Commission de vérité et de réconciliation du Canada
DNUDPA	Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
DPJ	Direction de la protection de la jeunesse
EAPA	Enquête auprès des peuples autochtones
ENM	Enquête nationale auprès des ménages
EPA	Enquête sur la population active
GRC	Gendarmerie royale du Canada
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec
ISQ	Institut de la statistique du Québec
ITK	Inuit Tapiriit Kanatami
NLC	Nunavut Literacy Council

SOMMAIRE

Profitant du partenariat multipartite novateur à l'origine des deux Centres Ivirtivik, le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE) mène depuis l'automne 2013 un projet de recherche sur les principaux indicateurs pour créer une intervention en employabilité originale, adaptée à la clientèle inuit. Financée en partie par la Fondation canadienne pour le développement de carrière et l'Administration régionale Kativik, cette étude a pour but de favoriser l'insertion en emploi d'une clientèle sous-représentée sur le marché du travail, soit les adultes inuit résidant à Montréal et au Nunavik. En plus de proposer un bref portrait politique, social et économique de la population inuit en sol québécois, la première phase du projet visait à documenter les spécificités de l'intervention en employabilité auprès de cette clientèle. Des entrevues avec des informateurs clés, combinées à une recension des écrits, ont permis l'identification et la classification des principaux fondements de la culture inuit traditionnelle selon cinq thématiques, soit l'identité culturelle et le concept de soi, les valeurs et croyances, les dynamiques sociales, les styles de communication et les méthodes d'apprentissage. La seconde phase du projet permettra la création d'un guide de référence afin d'optimiser les interventions en employabilité et développement de carrière auprès de la clientèle inuit.

REMERCIEMENTS

Ce rapport de recherche n'aurait pu être réalisé tel qu'il apparaît aujourd'hui sans le précieux concours et le soutien d'un grand nombre de personnes.

Tout d'abord, il importe de souligner la contribution inestimable de tous les participants et participantes aux entrevues. Un grand merci pour votre intérêt, votre grande générosité et votre ouverture.

Nous remercions également toutes les personnes qui ont relu et commenté les versions préliminaires de ce rapport, en particulier Edwidge Desjardins (Université du Québec à Montréal), Richard Desrosiers (Administration régionale Kativik), Patricia Dionne (Université de Sherbrooke), Denis Lefebvre, Loïc Lenen (P.S. Jeunesse) et Geneviève Motard (Université Laval). Vos commentaires et suggestions ont grandement contribué à enrichir ce rapport, bien que toute erreur ou omission demeure de notre entière responsabilité.

Finalement, cette recherche a bénéficié du soutien financier de l'Administration régionale Kativik et de la Fondation canadienne pour le développement de carrière.

Introduction

Lors du recensement de 2011, quelque 59 000 individus ont déclaré être Inuit¹, soit environ 4,2 % du total de la population autochtone canadienne et 0,2 % de la population nationale totale (Statistique Canada, 2013c, p. 14–15). Peuple millénaire, les Inuit ont réussi à surmonter maints obstacles quotidiens et à préserver leur culture ancestrale grâce à une longue tradition historique de résistance et de survie. Or, les communautés inuit à travers le Canada se trouvent confrontées à différentes problématiques sociales, culturelles et économiques, notamment en ce qui a trait à l'accès au logement, l'éducation et l'insertion sur le marché du travail (Ancil, 2008; ARK – Administration régionale Kativik, 2011a; Belisimbi, 2008; Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013). En dépit de ces difficultés, la jeune population inuit – et, de façon plus générale, autochtone² – sera appelée à occuper une part grandissante des emplois disponibles au cours des prochaines années, dans un contexte de rareté de main-d'œuvre lié notamment au vieillissement de la population (AADNC – Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, 2014a).

De nombreuses études se sont penchées sur les diverses clientèles dites éloignées du marché du travail, que ce soit les personnes judiciairisées, les nouveaux arrivants ou les jeunes décrocheurs, en mettant en lumière la nécessité d'adapter les interventions en employabilité face à ces profils différenciés. Plusieurs auteurs abordent également le développement des compétences des communautés autochtones du Canada, regroupant souvent les Premières Nations, les Inuit et les Métis au sein d'une même catégorie (Antone et Gamlin, 2002; Battiste, 2002; Canadian Council on Learning, 2008; Cordoba, 2006; George, 2008; Klinga, 2012). Nonobstant l'impressionnant corpus académique lié au développement de carrière et l'expertise développée sur le terrain auprès de clientèles variées, les outils conventionnels de counseling et de préparation à l'emploi ne correspondent guère à la réalité culturelle et aux besoins des clients inuit (Darou, 1987; McCormick, 1998; Sue, Arredondo et McDavis, 1992; Sue et Sue, 1990). Devant l'absence quasi-totale d'outils et de mesures spécifiques pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi de cette clientèle émergente, il est apparu essentiel d'étudier les spécificités de la culture inuit qui pourraient influencer sur leurs démarches d'intégration en emploi, dans le but ultime de concevoir des ressources et des services enracinés dans leur lecture de la réalité et répondant de façon plus efficiente à leurs besoins.

Afin de construire une approche d'intervention adaptée à la réalité des Inuit, il importe dans un premier temps de bien comprendre les particularités géographiques, politiques, démographiques, sociales et culturelles de ce peuple millénaire. Par la suite, un bref survol des principaux indicateurs économiques et de la situation du marché du travail des Inuit, particulièrement au Nunavik, permettra de mieux saisir les défis contextuels relatifs à l'insertion professionnelle de cette clientèle. Enfin, le troisième volet de ce rapport permettra d'identifier les principales spécificités de la culture inuit traditionnelle qui influent sur l'intervention en employabilité, selon la recension des écrits et les entrevues réalisées dans le cadre de cette recherche. Avant de procéder à l'analyse, il convient néanmoins de présenter les principaux fondements de cette étude, soit le cadre théorique, l'approche méthodologique et les considérations éthiques, en plus d'évaluer la contribution et les limites potentielles de cette recherche.

1 Les avis diffèrent quant à l'accord en genre et en nombre du terme « inuit ». Bien que l'Office de la langue française du Québec préconise depuis 1993 une orthographe francisée (inuit, inuite, inuits, inuites), la présente étude adopte l'invariabilité des termes « inuit » et « inuk », en accord avec l'utilisation communément acceptée par les Inuit francophones et spécialistes inuitophiles (Dorais, 2004a). Une distinction est toutefois établie entre le nom « Inuit », avec une majuscule, et l'adjectif « inuit ».

2 Voir l'Annexe I pour un glossaire des principaux termes utilisés.

Cadre théorique

Présentant des spécificités socioculturelles propres ainsi qu'un fort degré d'éloignement du marché du travail, les communautés inuit de Montréal et du Nunavik requièrent que l'on étudie plus spécifiquement leurs particularités pour leur offrir une approche d'intervention en développement de carrière qui répond à leurs différences et à leur réalité. Selon la théorie de l'éducation multiculturelle (ou « culturally responsive education »), cette intervention doit reconnaître, respecter et utiliser les valeurs traditionnelles, les croyances et les réalités contemporaines qui figurent au cœur de la culture inuit « as meaningful sources for creating optimal learning environments. Being culturally responsive is more than being respectful, empathetic, or sensitive » (Klump et McNeir, 2005, p. 2). Dans cette optique, Thomas définit la pertinence culturelle d'une approche comme étant « the delivery of programs and services so that they are consistent with the cultural identity, communication styles, meaning systems and social networks of clients, program participants, and other stakeholders » (2002, p. 51).

Si certaines études réfutent l'utilité d'adapter le mode de counseling occidental pour les clients d'une autre culture, la plupart des auteurs reconnaissent que « in each counselling situation, the counsellor must be alert to differences between herself and the client, must determine how these differences shape the client's perceptions, and must then adjust strategies to fit the client » (Korhonen, 2004b, p. 137). Il apparaît alors impossible de faire fi de la dimension culturelle dans le processus de développement de carrière ou d'employabilité :

Culture is relevant for career practices with all clients. Clients have unique experiences that influence both career-related issues and available resources. Some individuals are positioned as outsiders, or others, in the social construction of culture, on the basis of their ethnicity, gender, religion, ability, sexual orientation, age, and/or social class. The salience of culture for career issues shifts over time and context. (Arthur et Collins, 2011, p. 147)

Pour être efficace, l'intervention en employabilité et en développement de carrière – deux concepts fondamentalement occidentaux – doit donc être adaptée à la culture inuit minoritaire. D'ailleurs, selon plusieurs auteurs (Arthur et Popadiuk, 2010; O'Connor, Small et Cooney, 2007; McCormick, 1998; McCormick et Amundson, 1997; Minor, 1992; Sue, Arredondo et McDavis, 1992), les théories, modèles et interventions, notamment en matière d'éducation, de psychothérapie et de counseling de carrière, tendent naturellement à refléter les valeurs et les caractéristiques de la société dominante :

Theories of career development and models of career counseling contain cultural assumptions. The cultural validity of theories and models based on Western values and tenets, such as individualism and autonomy, the centrality of the work role, affluence, and the linearity or progressive nature of career development, may have limited utility for clients whose worldview is more aligned with collectivistic values. (Arthur et Collins, 2011, p. 147–148)

Au cours des dernières années, plusieurs auteurs se sont penchés sur les compétences culturelles requises de la part des conseillers en emploi ou en développement de carrière (Arthur, 2008; Collins et Arthur, 2010a, 2010b; Leong, 2011, 2010). En s'inspirant notamment des travaux antérieurs sur le counseling multiculturel réalisés par Sue et Sue (1990) et Sue, Arredondo et McDavis (1992), Arthur et Collins (2011) proposent un cadre conceptuel du counseling de carrière imprégné par la culture (« culture-infused career counselling »). Ce modèle, qui incorpore une définition plus inclusive de la culture et de la pratique (Collins et Arthur, 2010a), se fonde sur trois principaux domaines de compétences, soit :

1. La connaissance et la prise de conscience par le conseiller de sa propre identité culturelle, qui influe sur sa vision du monde et du travail, ses opinions à l'égard d'autrui, ses valeurs, etc.

2. La connaissance et la compréhension de l'identité culturelle du client, « including understanding the organisational, social, economic, and political contexts that affect presenting concerns; client career development behavior; and client perspectives on the meaning and relevance of career-related interventions » (Arthur et Collins, 2011, p. 148).
3. L'établissement, avec le client, d'une relation de travail efficace et soucieuse des différences culturelles, caractérisée par une entente quant aux objectifs poursuivis et aux tâches de chaque partenaire dans un contexte de collaboration, de confiance et de respect (Arthur et Collins, 2011).

Ce cadre conceptuel du counseling de carrière imprégné par la culture reconnaît donc non seulement la nécessaire prise en compte de l'identité culturelle du client, incluant sa vision du monde et son système de croyances (McCormick et Amundson, 1997), mais également l'influence potentielle de la culture de l'intervenant – souvent issu de la société majoritaire – sur la relation client-conseiller.

En somme, bien qu'elles portent différents qualificatifs (« cultural appropriateness », « culturally responsive », « multicultural », « culturally pluralistic », etc.) et s'appliquent à divers domaines liés au counseling, ces théories interculturelles sous-tendent un cadre d'analyse fondé sur la reconnaissance des différences culturelles, sans hiérarchisation ou jugement, et de leurs répercussions sur les pratiques d'intervention. Elles soutiennent par conséquent l'importance d'adapter stratégies et techniques aux spécificités socioculturelles de la population cible, un postulat à la base de la présente étude.

Méthodologie

Grâce à une recension des écrits et à la réalisation d'entrevues individuels semi-dirigés, cette étude qualitative à caractère exploratoire visait l'identification des principaux fondements de la culture inuit en lien avec l'employabilité. En accordant une préférence aux travaux les plus récents ainsi qu'aux études portant spécifiquement sur les Inuit, la recension de la littérature s'est concentrée avant tout sur le Québec (Nunavik et Montréal), mais s'est également inspirée des travaux réalisés ailleurs au Canada, particulièrement au Nunavut.

Vingt-six (26) entrevues ont été réalisées au Nunavik (Inukjuak et Kuujuaq), à Montréal et à Ottawa auprès d'informateurs clés, tels des membres respectés de la communauté inuit, des chercheurs et intervenants spécialisés, de même que des représentants d'organisations inuit, dans le but de recueillir leur point de vue sur les spécificités de la culture inuit et ses impacts sur différents types d'intervention. La sélection des participants s'est effectuée en fonction des critères suivants :

- Bonne connaissance de la culture inuit;
- Implication au sein de la communauté inuit ou expérience en intervention auprès de la clientèle inuit;
- Âgés de 18 ans et plus.

Ces entrevues semi-dirigées étaient composées de questions ouvertes, permettant ainsi aux répondants d'élaborer sur les divers sujets contenus dans le guide d'entrevue. Cette formule a également permis l'émergence de thèmes supplémentaires non anticipés, contribuant par le fait même à enrichir l'analyse. Les entrevues ont été réalisées en personne, en français ou en anglais, et ont été enregistrées, avec l'accord des participants, avant de faire l'objet d'une retranscription partielle en vue de l'analyse de contenu (Savoie-Zajc, 2009).

Une attention particulière a été portée lors de l'analyse des données aux Inuit en contexte urbain, étant donné que peu d'études anthropologiques se sont penchées sur cette clientèle spécifique (Kishigami, 2008). La mise en parallèle – lorsque jugée pertinente et appropriée – de la situation des Inuit en contexte urbain et non urbain

permet de mieux saisir les défis de l'intervention dans ces deux contextes distincts. Toutefois, la faible quantité de données actuellement disponibles sur les Inuit en milieu urbain limite la portée et la profondeur de l'analyse.

Finalement, la triangulation des données colligées à l'aide des deux procédés méthodologiques a permis une vérification croisée des résultats, contribuant à ancrer les résultats de la recherche dans une analyse plus approfondie.

Considérations éthiques

Dans le cadre de ce projet de recherche, les principales considérations éthiques reposent sur le consentement éclairé et le principe de confidentialité de tous les participants au projet. Les répondants ont été informés de l'objectif de la recherche, de leur droit de se retirer à tout moment ou de refuser de répondre à certaines questions lors des entretiens. Des extraits issus des entretiens qualitatifs sont cités dans cette publication, afin de mettre en lumière certains résultats ou conclusions. Dans le but d'assurer la confidentialité des répondants, l'identification des citations directes ou indirectes réfère uniquement au lieu de travail des personnes interrogées (Inukjuak, Kuujuaq, Montréal ou Ottawa). Par respect pour leur vie privée, l'origine inuit des participants n'est guère spécifiée. Il apparaît néanmoins important de souligner que l'utilisation de la troisième personne (« ils », « leur », etc.) ne coïncide pas nécessairement avec l'origine culturelle de la personne interrogée, plusieurs répondants inuit ayant adopté cette dénomination dans le cadre des entrevues.

Limites

En ce qui concerne la validité et la fiabilité des données collectées, il importe de mentionner certaines limites liées à la réalisation de ce projet de recherche.

Tout d'abord, il apparaît essentiel de noter que les réponses fournies par les répondants peuvent souffrir d'un certain biais du fait de leur position professionnelle ou de la pression sociale et culturelle. Par ailleurs, à l'instar de tout processus de recherche, la présence et la provenance des chercheurs ont pu influencer les réponses des participants, tout comme les chercheurs ont pu être influencés lors de l'analyse par leur propre identité culturelle et socioéconomique, malgré toutes les précautions prises à ce sujet. Puisque les entrevues ont été réalisées en anglais plutôt qu'en inuktitut, il est à noter que des barrières linguistiques et culturelles ont pu entraver le processus de collecte des données pour certains répondants inuit. Enfin, étant donné les contraintes budgétaires et temporelles du projet, la collecte de données primaires a été limitée à un nombre restreint d'entrevues, soit 12 entretiens en contexte urbain et 14 entretiens au Nunavik. Bien que plus de la moitié des intervenants ou informateurs clés contactés ait été issue de la communauté inuit, seul le tiers des entrevues (9 sur 26) a pu être réalisé avec des répondants inuit, au nord comme au sud, en raison notamment de facteurs géographiques et contextuels. Nonobstant ce nombre restreint d'entretiens, la diversité des profils des participants a tout de même permis d'atteindre un certain point de saturation théorique (Savoie-Zajc, 2007). Il importe cependant de mentionner que le critère de sélection fondé sur l'implication au sein de la communauté a généré, de façon involontaire, un échantillon de répondants majoritairement en emploi. Or, puisque le profil socioéconomique des répondants n'a guère été compilé, par respect de la vie privée des individus, il s'avère impossible d'en déterminer l'impact sur la collecte de données.

Bien que les besoins des Inuit en termes de services d'emploi et de développement de carrière soient bien connus des praticiens du secteur, la documentation disponible demeure quantitativement limitée et souvent désuète. Tout en validant la nécessité de la présente étude, le manque de références récentes et spécialisées

a compliqué les phases de collecte et d'analyse des connaissances. Pour ce qui est des données quantitatives, la limitation la plus importante réside dans le manque et l'incohérence des statistiques sur la population inuit canadienne, parfois amalgamée au grand groupe autochtone ou simplement exclue de la collecte pour cause d'éloignement géographique ou d'échantillonnage trop restreint. À titre d'exemple, les Enquêtes sur la population active (EPA) de Statistique Canada, qui fournissent différentes données sur l'emploi et le chômage, excluent les « personnes qui vivent dans les réserves et dans d'autres peuplements autochtones des provinces » (Statistique Canada, 2015b). De plus, les estimations nationales de l'EPA ne tiennent pas compte des résultats territoriaux de l'Enquête, qui sont présentés séparément.

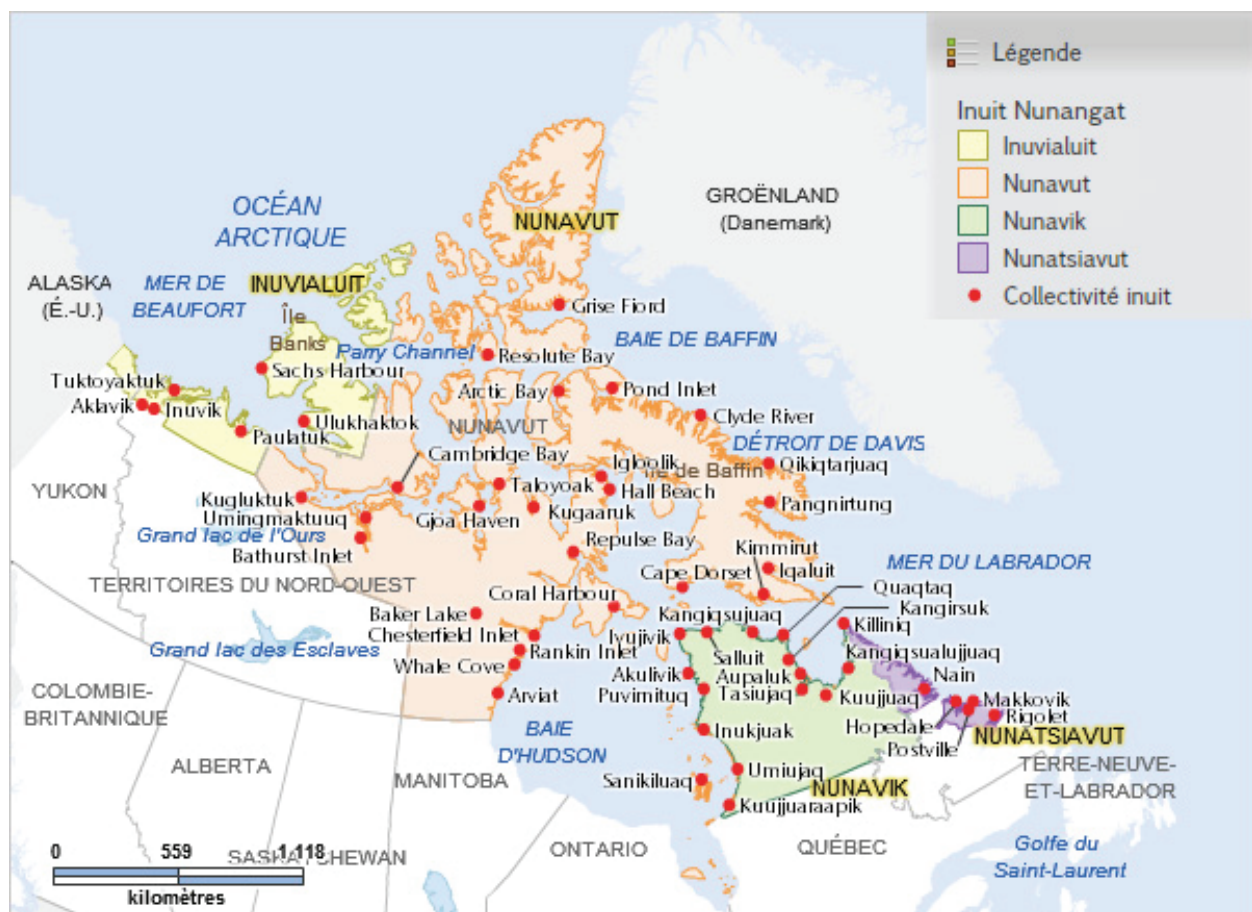
Malgré tout, ce projet de recherche demeure d'une importance considérable étant donné ses répercussions potentielles sur l'intégration socioprofessionnelle des Inuit. En améliorant la connaissance et la compréhension des spécificités culturelles de la clientèle inuit en lien avec le développement professionnel, cette étude vise l'optimisation des méthodes d'intervention en employabilité auprès de ces communautés. Avant d'analyser les principaux postulats de la culture inuit traditionnelle, il convient d'examiner brièvement le contexte sociopolitique de la population inuit canadienne, en portant une attention spéciale aux Inuit résidant en sol québécois lorsque les statistiques le permettent.

Contexte

Les Inuit se distinguent des autres peuples autochtones au Canada notamment sur les plans géographique, culturel, historique et linguistique. Les nombreux changements politiques, culturels, sociaux et économiques survenus au cours des dernières décennies, de par l'influence de la colonisation, de l'Église, du commerce et des politiques gouvernementales successives, ont également fortement modifié le mode de vie et d'organisation sociale de ces communautés nordiques.

Géographie

Figure 1. Carte de l'Inuit Nunangat



Source : AADNC, 2014b

Les trois quarts de la population inuit résident dans l'Inuit Nunangat, un vaste territoire qui s'étend du nord du Labrador aux Territoires du Nord-Ouest, couvrant ainsi plus du tiers de la superficie terrestre du Canada. De ce nombre, plus de 10 800 personnes inuit habitent le Nunavik (18 %), une région du Nord québécois qui s'étend sur plus de 500 000 kilomètres carrés au nord du 55^e parallèle. Le territoire du Nunavut regroupe quant à lui près de la moitié de la population inuit du Canada, soit 46 % ou 27 070 individus, alors que le Nunatsiavut au nord du Labrador et la région inuvialuite des Territoires du Nord-Ouest accueillent respectivement 4 % et 6 % de tous les Inuit présents au pays. Enfin, une proportion croissante de la population inuit réside dans les régions urbaines (17 %) ou rurales (5 %) à l'extérieur de l'Inuit Nunangat, dont Edmonton (1,9 %), Montréal (1,5 %) et Ottawa-Gatineau (1,2 %) (Statistique Canada, 2013c, p. 14–15).

Au Nunavik, les quelque 10 800 Inuit se répartissent dans 14 villages qui comptent entre 195 et 2 375 habitants selon le dernier recensement national (2011). Ces villages se situent sur les littoraux de la Baie d'Hudson et de la Baie d'Ungava, distants de plusieurs centaines de kilomètres les uns des autres (Société Makivik, s.d.). Étant donné l'absence de voie terrestre reliant ces villages entre eux ou avec le sud de la province, les communautés inuit dépendent presque exclusivement du transport maritime et aérien. Les Inuit représentent plus de 89 % de l'ensemble de la population du Nunavik (Statistique Canada, 2013c, p. 14). Cette proportion chute cependant à 78 % dans le village central de Kuujuaq, qui accueille la plus forte population non autochtone de l'ensemble des collectivités inuit du Nord québécois (22 %, soit plus de 500 habitants en 2011) (Statistique Canada, 2014). En plus de leurs écarts populationnels, les 14 villages du Nunavik présentent d'importantes différences sociales, particulièrement marquées entre les collectivités de la Baie d'Hudson et de la Baie d'Ungava (NRBHSS – Nunavik Regional Board of Health and Social Services, 2011, p. 28).

Tableau 1. La population inuit au Nunavik et à Montréal

VILLE ET VILLAGES	POPULATION INUIT RÉSIDENTE
Akulivik	585
Aupaluk	175
Chisasibi (partie inuit, hors Nunavik)	65
Inukjuak	1 515
Ivujivik	350
Kangiqsualujuaq (incluant Killiniq)	810
Kangiqsujaq	640
Kangirsuk	510
Kuujuaq	1 785
Kuujuarapik	495
Puvirnituq	1 560
Quaqtaq	340
Salluit	1 265
Tasiujaq	285
Umiujaq	440
Montréal	900
Population totale	11 720

Source : Statistique Canada, 2014

Outre cette région traditionnellement habitée par les Inuit, partie de l'Inuit Nunangat, la ville de Montréal abrite une communauté inuit estimée à quelque 900 individus (Statistique Canada, 2013c, p. 15). Si d'autres sources consignent la présence de 1 000 à 1 200 Inuit dans la région montréalaise (MSSS – Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2014; Société Makivik, 2012a), il s'avère toutefois impossible de statuer étant donné l'absence de statistiques officielles et précises sur la population inuit urbaine.

De nombreux motifs peuvent inciter ou contraindre les Inuit à quitter leur village pour s'installer, de façon temporaire ou permanente, en milieu urbain. L'origine de ces flux migratoires se divise en deux catégories, soit les facteurs d'attraction et les facteurs de répulsion. D'une part, parmi les raisons qui attirent les Inuit québécois vers les zones urbaines, il apparaît important de souligner l'accès à l'éducation postsecondaire, les occasions d'emploi et les nombreux établissements de santé. D'autre part, la sévère crise du logement, le coût élevé de la vie au nord, les problèmes personnels, conjugaux, familiaux ou sociaux ainsi que le transfert vers un centre de détention peuvent obliger les Inuit à émigrer vers le sud du pays (MSSS, 2014; Savoie et Cornez, 2014; Société Makivik, 2012a). Quel qu'en soit le motif, cette migration forcée ou désirée occasionne un dépaysement quasi assuré, teinté par l'historique politique et les diverses problématiques socioéconomiques.

Politique

Les spécificités de la nation inuit ne pourraient être comprises sans un certain regard sur les principaux fondements politiques qui ont façonné ses relations avec les gouvernements et la population non inuit, des premières alliances militaires et commerciales avec les colons européens aux récentes ententes de partenariat économique. Loin d'être exhaustive, cette section retrace les grandes lignes de l'évolution des rapports politiques entre la nation inuit du Nord québécois et les autorités nationales et provinciales.

La Compagnie de la Baie d'Hudson

Si les premiers contacts entre les Inuit et les Européens furent de nature ponctuelle et quasi accidentelle, les explorateurs cherchant principalement un passage vers les richesses espérées du Pacifique, la Compagnie de la Baie d'Hudson (CBH) obtint dès 1670 un droit exclusif sur un vaste territoire entourant la Baie d'Hudson, connu sous le nom de « Terre de Rupert » et dédié essentiellement à la traite des fourrures. Après la disparition en 1821 de son unique concurrente, la Compagnie du Nord-Ouest, la CBH devint encore plus puissante, puisqu'elle gérait non seulement le territoire, mais adoptait et appliquait également plusieurs lois. Pendant cette période axée sur l'exploitation des matières premières qui se poursuivra au-delà de la Seconde Guerre mondiale, les fluctuations du prix des fourrures et des peaux, décidé à Londres ou New York, conjuguées à la raréfaction des ressources en raison de la surpêche et de la surchasse, entraînèrent la paupérisation d'un grand nombre de familles inuit détournées de leurs activités de subsistance au profit du commerce. La CBH concéda la Terre de Rupert au nouveau Dominion du Canada par l'Acte de capitulation de 1870, pour fins d'exploitation et de colonisation (Compagnie de la Baie d'Hudson, s.d.).

Les premières mesures législatives

Considérée comme la Magna Carta des droits des Premières Nations en matière de terres et de titre, la Proclamation royale du roi George III établit les modes d'administration des colonies à la suite de la signature du Traité de Paris en 1763 (AADNC, 2013a). Dictés principalement par des intérêts économiques et stratégiques, notamment dans le cadre de la chasse à la baleine et du piégeage des fourrures, les rapports entre les Autochtones et la Couronne britannique subirent les contrecoups de la guerre d'Indépendance américaine (Bonesteel, 2006). Les relations

avec les peuples autochtones furent propulsées, dès le XIX^e siècle, par l'esprit colonisateur des administrateurs britanniques, puis canadiens, dans un triple objectif d'assimilation, de civilisation et de sédentarisation (Laugrand, 2008; Mathias et Yabsley, 1991). Ces mesures colonisatrices s'appliquèrent néanmoins de façon différenciée pour les trois grands groupes autochtones, soit les Premières Nations, les Métis et les Inuit.

Plusieurs mesures législatives furent adoptées à cette époque, s'adressant principalement aux Premières Nations canadiennes. Tout d'abord, la *Loi sur la civilisation graduelle* de 1857 déclara « qu'un Indien ne peut bénéficier des droits et privilèges des Canadiens avant d'avoir prouvé qu'il est lettré, sans dette et de haute vertu morale » (L'Autre Montréal, 2012, p. 5). Par la suite, le paragraphe 24 de l'article 91 de la *Loi constitutionnelle de 1867* précisa que le Parlement du Canada est titulaire de l'autorité législative exclusive à l'égard des Indiens et des terres réservées pour les Indiens (Gouvernement du Canada, 2014a, p. 4). Sur cette base, les autorités canadiennes promulguèrent en 1876 la *Loi sur les Indiens*, initialement intitulée l'Acte des sauvages, qui imposait aux Premières Nations un statut de citoyen « mineur » voué à l'assimilation progressive :

La Loi sur les Indiens était fondée sur la prémisse selon laquelle il incombait à la Couronne de s'occuper des Premières Nations et de veiller à leurs intérêts en agissant comme « tuteur » tant et aussi longtemps que ces dernières ne s'intégreraient pas pleinement à la société canadienne. (AADNC, 2013a)

Cette loi eut d'importantes répercussions sur les Premières Nations du Canada au fil des ans. Même si la Cour Suprême du Canada statua en avril 1939 que les Inuit étaient des Indiens au sens du paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, donnant ainsi raison au gouvernement du Québec qui affirmait que ce peuple relevait de la responsabilité des autorités fédérales, le gouvernement canadien continua de les soustraire à l'application de cette loi (Bonesteel, 2006, p. 8) :

La décision Re Eskimo a été invoquée à plusieurs occasions pour rappeler au gouvernement fédéral ses obligations envers les Inuit, mais celui-ci a fait tout en son pouvoir pour éviter, dans la législation et dans l'administration, leur amalgame avec les Premières nations. (Bonesteel, 2006, p. 9)

Ce souci de distinction poussa notamment l'État canadien à accorder au peuple inuit le droit de voter aux élections fédérales en 1950, soit 10 ans avant les Premières Nations³, en plus de les exclure nommément de la *Loi sur les Indiens* lors de modifications apportées en 1951. Cette exclusion ne fut remplacée par aucune autre politique ou législation relative aux Inuit, qui ont longtemps été – et demeurent encore aujourd'hui à certains chapitres – gouvernés par des lois et programmes généralistes en dépit de leurs spécificités avérées.

Dépossession et sédentarisation des Inuit

En 1953, le gouvernement fédéral a procédé au déplacement forcé de plusieurs familles inuit d'Inukjuak à Resolute Bay et Grise Fiord dans l'Extrême Arctique, à plusieurs milliers de kilomètres au nord. Selon les dires des autorités canadiennes, cette « réinstallation » visait à permettre aux Inuit de conserver leur mode de vie traditionnel axé sur la subsistance, tout en améliorant leurs conditions de vie dans un nouvel environnement offrant soi-disant un meilleur approvisionnement en ressources naturelles. Or, selon de nombreuses sources, cette action obéissait davantage aux préoccupations fédérales en matière de sédentarisation des populations inuit et de défense de la souveraineté canadienne dans l'Arctique pendant la Guerre froide (Bonesteel, 2006; Dupré, 2011; Poulin 2012). Quels qu'en soient les motifs, cette délocalisation forcée du Nord québécois vers l'Extrême Arctique a contraint les déplacés à s'adapter à un climat beaucoup plus rigoureux, de même qu'à des périodes prolongées de jour et de nuit (Bonesteel, 2006, p. 12–13). En plus de provoquer une dislocation culturelle associée à un sentiment de dépossession, en rompant le lien privilégié des Inuit avec leur terre ancestrale, ces déplacements imposés ont également perturbé les relations familiales et matrimoniales ainsi que l'organisation

³ Il est à noter que le Québec fut la dernière province à accorder le droit de vote aux Autochtones, en 1969.

communautaire des Inuit, des impacts qui se ressentent encore aujourd'hui sur les plans identitaire, relationnel et social (CRPA – Commission royale sur les peuples autochtones, 1994; Dupré, 2011).

Une autre manifestation de la colonisation vint entraver les relations déjà précaires et inégalitaires entre les Inuit et les différents paliers de gouvernement, alors que la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et les autorités policières québécoises procédèrent à l'élimination massive des chiens de traîneaux dans l'est de l'Arctique et le nord du Québec, au cours des années 1950 et 1960 (Bonesteel, 2006; Chansonneuve, 2007; Société Makivik, s.d.). Sous des motifs supposés de sécurité et de santé publiques, cet abattage systématique fut ordonné sans égard à l'utilité de ces chiens comme moyen de transport et de survie pour les communautés inuit. Découlant de la volonté gouvernementale de sédentarisation des populations inuit, le massacre des chiens d'attelage a contribué à la désintégration de la culture, en restreignant la poursuite des activités traditionnelles de subsistance sur le territoire, tout en créant un ressentiment persistant envers les forces policières (Lévesque, 2010). En août 2011, à la suite de la publication du Rapport d'enquête du juge Croteau, le gouvernement du Québec a finalement reconnu « l'effet qu'ont eu les événements historiques entourant l'abattage de chiens de traîneau (Qimmiit) sur la société inuite et son mode de vie » (SAAQ – Secrétariat aux affaires autochtones du Québec, 2011).

En 1955, le gouvernement canadien prit en charge l'enseignement formel dans les collectivités nordiques, jusqu'alors assuré par les organisations missionnaires, qui tentaient depuis plus d'un siècle de se substituer aux modes d'apprentissage traditionnels⁴ (Bonesteel, 2006, p. 13). L'implantation d'un système éducatif fédéral, conjuguée au développement du parc immobilier gouvernemental et à l'expansion des soins de santé, bouleversa le mode de vie traditionnel et les assises culturelles des Inuit dans les années 1950. Visant à la fois l'amélioration des conditions de vie des Inuit et leur assimilation à la culture canadienne, ces mesures de « redressement » se traduisirent notamment par l'envoi de milliers d'enfants inuit dans les écoles résidentielles autochtones.

Les pensionnats autochtones

Poursuivant leur projet colonial, l'Église et l'État canadiens érigèrent conjointement un réseau de pensionnats indiens dès le XIX^e siècle (CDPDJ – Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2009, p. 30). Pendant près de 150 ans, plus de 150 000 enfants inuit, métis et des Premières Nations furent déracinés de leur communauté et déportés vers les quelque 130 écoles résidentielles établies dans la plupart des provinces canadiennes (AADNC, 2012). Afin de contrer la soi-disant influence négative d'un entourage composé de « sauvages » sur l'éducation des enfants, les missionnaires et fonctionnaires les extirpèrent de leur milieu familial pour les civiliser, les sortir de leur « état de barbarie » et ainsi édifier une nation canadienne homogène :

Les agents civilisateurs des Églises et du Ministère le savaient pertinemment et avaient surtout conscience qu'il ne suffisait pas, pour atteindre leur but, de rassembler les enfants dans les écoles. Il fallait plutôt se livrer à une attaque concertée sur leur être profond, sur leur schéma culturel de base et sur leur vision du monde. Il fallait leur apprendre à voir le monde comme un lieu européen où seules les valeurs et les croyances européennes avaient un sens, et à renier les superstitions de leurs cultures primitives. Les enfants devaient être coupés non seulement de leurs parents mais également de leur culture et de leur spiritualité. (CRPA, 1996a, Volume 2)

Cette resocialisation forcée ayant pour but d'éliminer « l'Indien » consistait à supprimer « la langue maternelle, les croyances culturelles et l'identité autochtones [chez les enfants] en leur enseignant que ces particularités étaient honteuses, mauvaises, immorales » (Chansonneuve, 2007, p. 12). À l'imposition de ces nouvelles valeurs, langue et foi s'ajoutèrent souvent sévices physiques, abus sexuels et humiliations répétés.

4 Il est important de mentionner que le terme « traditionnel » ne signifie pas pour autant « désuet » ou « obsolète ». Au contraire, comme le souligne Laugrand, le savoir des aînés « est toujours orienté vers l'avenir et [...] il a pour objectif de donner aux jeunes générations une perspective qui leur permette de faire face à tous les changements auxquels elles pourraient être confrontées » (2008, p. 84).

La liste des tragiques séquelles physiques, psychologiques, culturelles et spirituelles excède les seuls pensionnaires et s'étend également aux nombreuses générations d'Autochtones qui subissent encore les répercussions de ces écoles résidentielles. D'une part, la perte du sentiment d'appartenance, de la langue ainsi que des repères culturels a créé un fossé avec les précédentes générations, en plus du vide identitaire laissé par l'impossibilité de s'identifier à la culture de l'opresseur. Détournées des savoirs traditionnels, les connaissances acquises dans les pensionnats se sont avérées insuffisantes pour assurer la réadaptation et la survie des pensionnaires de retour dans leur communauté. D'autre part, en l'absence de soins affectueux et par manque d'expérience de la vie communautaire, le développement des compétences parentales et aptitudes sociales chez les jeunes pensionnaires fut bien souvent défaillant, provoquant un cycle intergénérationnel de relations dysfonctionnelles (Chansonneuve, 2007). Les communautés qui ont recueilli ces jeunes meurtris et traumatisés à leur sortie des pensionnats doivent également faire face à cette détresse individuelle et sociale, accentuée par les diverses stratégies d'adaptation négatives des anciens pensionnaires, dont l'adoption de comportements de dépendance.

En somme, les pensionnats indiens ont contribué à la marginalisation directe et indirecte des peuples autochtones, qui continuent et continueront longtemps d'en subir les conséquences quotidiennes malgré la fermeture de la dernière école résidentielle à la fin du XX^e siècle (CRPA, 1996a, Volume 2). D'ailleurs, la Commission de vérité et de réconciliation du Canada (CVR), qui conclut à un génocide culturel (CVR, 2015a, p. 1), appelle encore à l'action « afin de remédier aux séquelles laissées par les pensionnats et de faire avancer le processus de réconciliation » (CVR, 2015b, p. 1) dans son rapport publié en 2015. Constatant l'échec successif de ses politiques à l'égard des Autochtones, le gouvernement canadien proposa dans un Livre blanc sur la politique indienne publié en 1969 l'abrogation de la *Loi sur les Indiens* de 1876, signifiant ainsi l'abolition des réserves indiennes et du statut d'Indien (Gouvernement du Canada, 1969). Dissimulée sous des principes d'égalité et de non-discrimination, cette politique d'« assimilation pure et simple des Autochtones à la population canadienne » (Rodon, 2003, p. 63) suscita une forte controverse et conduisit, selon plusieurs auteurs, à la résurgence des revendications autochtones à l'échelle canadienne et internationale (Morin, 2012; Rodon, 2003).

La Convention de la Baie James et du Nord québécois

La signature de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (CBJNQ), le 11 novembre 1975, marqua un tournant dans l'histoire politique des Inuit québécois. Ratifiée par les gouvernements québécois et canadien, les représentants des Cris et des Inuit, Hydro-Québec, la Société de développement de la Baie-James et la Société d'énergie de la Baie-James, la CBJNQ stipule que les activités exercées par les Inuit relèvent principalement de l'État québécois. Par la négociation de cet accord, le Québec souhaitait obtenir la cession des droits territoriaux des Autochtones et ainsi affirmer sa juridiction sur ce large territoire septentrional, dans le but d'ouvrir la zone au développement économique (Peters, 1999). Le gouvernement du Québec obtint donc le droit d'exploiter les ressources sur la grande majorité des terres situées sur le territoire de la Convention, à l'exception des terres protégées de catégorie I, en lien notamment avec le développement hydroélectrique de la Baie James amorcé au début des années 1970. En contrepartie, la Convention accorde aux deux communautés autochtones signataires une autonomie politique et administrative, notamment en matière d'éducation, des droits exclusifs de chasse, de pêche et de piégeage sur une superficie territoriale de 150 000 km² (soit 81 596 km² pour les Inuit et 68 790 km² pour les Cris), ainsi que des compensations financières au montant de 225 millions de dollars (AADNC, 2010).

La CBJNQ a mené à la création de plusieurs institutions inuit, dont l'Administration régionale Kativik (ARK) et la Société Makivik. Créée en 1975, la Société Makivik gère les fonds issus de la CBJNQ destinés aux Inuit, défend les intérêts des bénéficiaires de la Convention et œuvre au développement socioéconomique de la région du Nunavik (Société Makivik, 2012b). En vertu de la *Loi sur les villages nordiques et l'Administration régionale Kativik*

(Loi Kativik), l'Administration régionale Kativik régit pour sa part depuis 1978 l'offre de services publics aux Nunavimmiut (habitants du Nunavik), notamment en ce qui a trait au développement économique, à l'emploi, aux services de garde à l'enfance, aux loisirs et à l'environnement (ARK, s.d.). Des référendums tenus dans les communautés autochtones visées ont permis aux Cris et aux Inuit d'entériner la Convention. Néanmoins, trois collectivités inuit, dont Purvinituq, ont refusé jusqu'en 1989 de ratifier la CBJNQ, invoquant entre autres certaines préoccupations liées à l'éducation (Poulin, 2012, p. 5).

De la loi constitutionnelle de 1982 à nos jours

La *Loi constitutionnelle de 1982*, adoptée par le gouvernement du Canada avec le consentement de neuf provinces, à l'exception du Québec, reconnaît et confirme les droits ancestraux et issus de traités des peuples autochtones du Canada. Malgré cette confirmation officielle, un volumineux rapport publié en 1996 par la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA) déplore les conditions de vie des populations autochtones et émet maintes recommandations visant à améliorer la situation. En plus de reconnaître l'importance de l'autonomie autochtone, la Commission formule 400 recommandations dans le cadre d'un plan d'action étalé sur les 20 prochaines années, afin de réparer les erreurs du passé et d'éviter les coûts élevés du statu quo. Elle suggère entre autres :

- la reconnaissance d'un ordre de gouvernement autochtone;
- la création d'un parlement autochtone; et
- l'adoption de diverses mesures visant à répondre aux besoins en matière de bien-être social, d'éducation, de santé et de logement des peuples autochtones (CRPA, 1996a, Volume 5).

Pour ce faire, la Commission présidée par René Dussault et Georges Erasmus recommande l'octroi d'un budget additionnel de 2 milliards de dollars par année sur une période de 15 ans.

À l'échelle provinciale, le Conseil des ministres du gouvernement péquiste de René Lévesque a adopté, en 1983, 15 principes reconnaissant la nécessité d'établir des relations harmonieuses avec les nations autochtones. Par la suite, l'Assemblée nationale du Québec a adopté une résolution qui « presse le gouvernement de poursuivre les négociations avec les nations autochtones » et de conclure des ententes leur assurant l'exercice :

- a) du droit à l'autonomie au sein du Québec;
- b) du droit à leur culture, leur langue, leurs traditions;
- c) du droit de posséder et de contrôler des terres;
- d) du droit de chasser, pêcher, piéger, récolter et participer à la gestion des ressources fauniques;
- e) du droit de participer au développement économique du Québec et d'en bénéficier (SAIC – Secrétariat aux affaires intergouvernementales canadiennes, s.d.).

Bien que salué par plusieurs comme la « base de la politique gouvernementale québécoise en matière de relations avec les Autochtones », cet énoncé politique n'a fait l'objet d'aucune actualisation depuis le début des années 1980 et demeure moins affirmatif que le droit international ou la Constitution canadienne (Sioui, 2013, p. 2).

En 2002, les autorités québécoises et les Inuit ont conclu une entente de partenariat pour le développement économique et communautaire du Nunavik, portant notamment sur les ressources hydroélectriques, minières et touristiques. L'entente Sivunirmut, signée en 2004, met en place un mode de financement global, qui « permet à l'ARK de répartir elle-même ces montants en fonction de ses priorités et dans le cadre des mandats » (SAAQ, s.d.).

En décembre 2007, les gouvernements québécois et canadien ont signé, avec la Société Makivik, une entente de principe portant sur la création d'un gouvernement régional au Nunavik, soumis à l'autorité de l'Assemblée nationale du Québec et du Parlement du Canada. Or, en avril 2011, les électeurs du Nunavik ont rejeté dans une proportion de 66 % le projet final, qui prévoyait la formation d'un gouvernement régional par la fusion de trois organismes publics, soit l'ARK, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik et la Commission scolaire Kativik, placé sous l'autorité d'une assemblée (sans pouvoir législatif) et d'un exécutif élus à l'échelle régionale. Selon plusieurs observateurs, la victoire du non s'explique par l'imprécision de certaines dispositions de ce projet d'entente visant ultimement la création d'un véritable gouvernement autonome, par le manque de garanties en matière de protection de la langue et de la culture inuit, de même que par l'impatience de plusieurs Nunavimmiut en quête d'une solution plus concrète et moins « étagée » (Bertrand, 2012; Papillon, 2011).

En droit international

Après 25 ans de mobilisation et de travail notamment au sein des instances onusiennes, les 370 millions d'Autochtones répartis dans 77 pays ont réalisé une percée importante en septembre 2007, avec la ratification par 143 États de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) (Morin, 2012). Énonçant à la fois des droits individuels et collectifs, la Déclaration traite de nombreuses questions, comme la langue, l'éducation, la culture et la santé. Son article 3 précise que « les peuples autochtones ont le droit à l'autodétermination. En vertu de ce droit, ils déterminent librement leur statut politique et assurent librement leur développement économique, social et culturel » (Organisation des Nations Unies, 2007). Instigateur et ardent défenseur du projet de déclaration au cours des deux décennies de son élaboration, le Canada a toutefois refusé de ratifier le texte final en 2007, de concert avec l'Australie, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis. L'opposition du gouvernement fédéral portait sur plusieurs dispositions de la Déclaration :

Nous avons publiquement exprimé nos préoccupations quant à la formulation du texte actuel, notamment en ce qui touche les dispositions sur les terres, les territoires et les ressources; la notion de consentement préalable, libre et informé qui peut être utilisée comme un droit de veto; la question de l'autodétermination qui ne reconnaît pas l'importance des négociations; la propriété intellectuelle; les questions militaires; la nécessité de trouver un bon équilibre entre les droits et les obligations des peuples autochtones, des États membres et des tierces parties. (AADNC, 2007)

Les autorités canadiennes ont finalement donné leur appui à la DNUDPA en novembre 2010, en précisant cependant que « la Déclaration n'est pas juridiquement contraignante, ne constitue pas une expression du droit international coutumier et ne modifie pas les lois canadiennes » (AADNC, 2011).

En définitive, force est de constater que la colonisation et les politiques gouvernementales d'assimilation, dont le système des pensionnats, ont eu des effets dévastateurs sur les peuples autochtones au Canada. Malgré quelques redressements et excuses, de nombreux comportements nuisibles et problématiques sociales, tels les hauts taux de suicide, de criminalité et d'alcoolisme au sein des communautés inuit, trouvent racine dans cet historique politique (CRPA, 1996a), qui se répercute également sur les démarches d'insertion professionnelle des Inuit, de façon directe et indirecte. En outre, même s'ils sont souvent assimilés – à tort – avec les différentes communautés des Premières Nations, les Inuit composent un groupe autochtone distinct qui ne relève pas des dispositions de la *Loi sur les Indiens* du gouvernement fédéral. La distribution des responsabilités entre les paliers fédéral et provincial demeure néanmoins ambiguë dans plusieurs sphères de compétence, notamment en matière d'emploi et de logement, et ce, particulièrement au Québec.



Démographie

La population du Nunavik a presque doublé au cours des trois dernières décennies, passant de 5 860 à 10 952 habitants entre 1986 et 2006. Depuis les années 1990, le taux de croissance démographique annuelle oscille autour de 3 % au Nunavik, soit près de trois fois supérieur au taux provincial qui se situe près de 1 % (NRBHSS, 2011). À l'échelle canadienne, la population inuit a augmenté de 18,1 % ou de 9 090 personnes entre 2006 et 2011 (Statistique Canada, 2013c, p. 8).

Présentant la plus jeune population parmi les trois groupes autochtones, l'âge médian des Inuit se situe à 23 ans au Canada, soit 18 ans inférieur à la médiane de la population non autochtone. Au Nunavik, l'âge médian se chiffre à 21 ans, alors que près de 40 % de la population est âgée de 14 ans et moins, la proportion la plus élevée des quatre régions de l'Inuit Nunangat (Statistique Canada, 2013c). À titre comparatif, l'âge médian de la population québécoise atteignait 41,5 ans en 2011 (NRBHSS, 2011, p. 12). La jeunesse de la population inuit s'explique notamment par le fort taux de fécondité, qui atteint 3,2 enfants par femme au Nunavik, comparativement à 1,6 enfant au Québec. Par ailleurs, l'âge moyen des mères à la naissance de leurs enfants était également inférieur au Nunavik (25 ans) qu'au Québec (29 ans) pour la période comprise entre 2004 et 2008 (NRBHSS, 2011, p. vi).

Cette fécondité élevée au sein de la population inuit se répercute notamment sur la taille des ménages. Selon les données du recensement de 2006, le nombre moyen de personnes par ménage inuit s'élevait à 3,6, comparativement à 3,0 pour les ménages autochtones et 2,5 pour l'ensemble des ménages canadiens. Avec 4,6 personnes par ménage en moyenne, le Nunavik présente le taux le plus élevé parmi les quatre régions inuit (SCHL – Société canadienne d'hypothèques et de logement, 2010, p. 2–5). En outre, le quart (25 %) des ménages du Nunavik comptait 6 individus ou plus (NRBHSS, 2011, p. 18). Bien que la taille des familles soit plus importante au Nunavik qu'ailleurs au Québec, d'autres raisons peuvent expliquer la prévalence des ménages nombreux, dont la cohabitation fréquente (26 %) de plusieurs familles ou générations au sein d'un même ménage privé étant donné les difficultés de logement en régions nordiques (NRBHSS, 2011, p. 18; Statistique Canada, 2008a, 2008b).

Par ailleurs, bien que les taux de fécondité déclinent progressivement et que l'espérance de vie des Inuit est moins élevée que pour l'ensemble de la population, la proportion d'Inuit en âge de travailler continuera d'augmenter au cours des prochaines années. Peu préoccupé par le vieillissement de sa population, le Nunavik ne comptait que 3 % d'habitants âgés de 65 ans et plus en 2011, une proportion qui devrait atteindre 8 % en 2031 selon les projections démographiques. Entre 2006 et 2011, le taux de croissance moyen pour ce groupe d'âge se situait autour de 13 %, soit 16 % sur la côte de la Baie d'Hudson et 8 % sur la côte de la Baie d'Ungava. Au Québec, la

part occupée par la population de 65 ans et plus atteignait 16 % en 2011 et continuera de croître pour atteindre 26 % en 2031 (NRBHSS, 2011, p. 1214).

Cette population jeune et croissante engendre notamment une forte pression sur les services sociaux, tels que le logement, l'éducation et les soins de santé, qui peinent à répondre à la demande.

Société

Plongée dans un processus d'adaptation imposé par la colonisation, l'économie de marché et la sédentarisation, la population inuit se trouve confrontée à de nombreuses difficultés sociétales. Sans vouloir minimiser les aspects positifs des communautés inuit, cette section dresse un bref portrait des principaux défis sociaux auxquels elles font face, dont l'isolement, le surpeuplement des logements, l'itinérance, les troubles de santé physique et mentale, les dépendances, le suicide et la violence (CRPA, 1996a)

Structure sociale

Le mode de vie traditionnel des Inuit se définit par son caractère saisonnier et nomade, fondé sur une structure sociale formée de petits groupes familiaux (Bonesteel, 2006, p. 11). Se mouvant au gré des saisons et de la disponibilité des ressources, les Inuit vivaient principalement de chasse, de pêche et de cueillette. De façon traditionnelle, la division sexuelle du travail était d'ailleurs plus marquée chez les Inuit que chez les Premières Nations. Selon Duhaime et al., « hommes et femmes se répartissaient les tâches de façon systématique. À l'homme la chasse, la responsabilité des transports, de la construction de l'habitation et des divers outils. À la femme revenait la charge des enfants, de la couture, de la cuisine, de la cueillette » (2001, p. 99).

La colonisation européenne, l'intensification des échanges commerciaux avec les colons et le développement d'infrastructures exogènes entraînèrent tour à tour de profondes modifications au mode de vie traditionnel du peuple inuit. En plus d'introduire l'alcool et plusieurs maladies au sein de ces communautés isolées, le commerce de la fourrure avec les Européens contribua à détourner l'attention des Inuit de leurs principales activités de subsistance, augmentant la dépendance du peuple envers les produits de consommation étrangers. De plus, alors que les besoins éducationnels des enfants et le soutien aux personnes âgées étaient traditionnellement dispensés par les membres de la famille et de la communauté, le gouvernement fédéral mis en place des systèmes publics de soins de santé et d'éducation au cours de la seconde moitié du XX^e siècle (Bonesteel, 2006). Ces nouvelles infrastructures, conjuguées à la construction des premières maisons unifamiliales en bois, entraînèrent la sédentarisation de plusieurs communautés inuit, de même que la nucléarisation croissante des familles. Les déplacements forcés de population par le gouvernement fédéral dans les années 1950 accentuèrent la dislocation sociale et familiale amorcée par le processus de sédentarisation (Martin, 2003, p. 36).

Isolement et mobilité

Dans le nord du Québec, les distances entre les communautés et avec les grands centres urbains de la province constituent un défi pour le transport des personnes, des ressources et des biens. Distants de 100 à 850 kilomètres les uns des autres, les villages du Nunavik ne sont liés que par des voies aériennes et maritimes (pendant la saison estivale seulement). En outre, tel que mentionné précédemment, le cinquième de la population inuit canadienne réside à l'extérieur de l'Inuit Nunangat, soit en zones urbaines ou rurales. Cet espacement géographique, combiné au coût et à l'incertitude du transport aérien, peut contribuer au sentiment d'isolement de certains individus, particulièrement pour les Inuit en milieu urbain.

En ce qui a trait aux services de communication, les Nunavimmiut doivent payer des frais de longue distance pour tous les appels placés à l'extérieur de leur communauté (Duhaime et al., 2000). Certes, l'implantation d'un service Internet par satellite a permis à plusieurs familles de rester en contact, mais la capacité limitée de la bande passante, les fréquentes interruptions de service et les frais élevés d'abonnement restreignent les liens de communication. Selon les Indices comparatifs des prix du Nunavik 2006, un abonnement Internet de base coûtait 80 % plus cher au Nunavik (environ 60 \$ par mois) que dans la région de Québec (Bernard et Duhaime, 2006). Dans un monde branché sur la sphère numérique, les lacunes de la couverture du service Internet à large bande dans les communautés inuit limitent également l'accès au commerce électronique, à l'éducation ou à l'emploi à distance et à tous les autres avantages des services en ligne (CCA – Conseil canadien sur l'apprentissage, 2009; Gouvernement du Canada, 2014b).

Par ailleurs, selon une étude de Statistique Canada, près de 70 % des adultes inuit du Nunavik ont vécu dans le même milieu toute leur vie. « Les adultes Inuits au Nunavik étaient les moins susceptibles d'avoir envisagé de quitter leur milieu, car seulement 17 % avaient songé à quitter, tandis que le pourcentage pour les trois autres régions s'échelonnait de 30 % à 40 % » (Statistique Canada, 2001, p. 16). Cette faible mobilité s'explique notamment par les responsabilités familiales et l'absence de possibilités d'emploi, mais également par les problèmes criants de logement au Nunavik. Il serait intéressant de disposer de données statistiques plus complètes et récentes sur la mobilité des Inuit afin d'être en mesure de mieux appréhender les répercussions des nouvelles technologies et de l'économie de marché sur la fréquence, la durée et les motifs des déplacements effectués.

Surpeuplement, logements insuffisants et inadéquats

En 2006, plus du quart (27 %) des ménages inuit vivaient dans des logements surpeuplés, comparativement à 6 % de l'ensemble des ménages canadiens. Les problèmes de logement étaient particulièrement graves au Nunavik, où le logement social représente environ 96 % de tous les types d'habitation, alors que le taux de surpeuplement y atteignait 48 % en 2006 (Duhaime, 2009, p. 8; SCHL, 2010, p. 6). Présentant le nombre le plus élevé de personnes par ménage et le nombre le plus bas de pièces par logement, le Nunavik doit jongler avec les conséquences néfastes du surpeuplement des logements, dont l'incidence élevée de maladies infectieuses (comme la tuberculose) en raison de la promiscuité, l'augmentation du taux de mortalité infantile, de même que l'absence d'intimité qui accroît le risque d'abus et de violence familiale (Duhaime, 2009; ITK – Inuit Tapiriit Kanatami, 2007; Sirois, Montminy et Tremblay, 2007; Statistique Canada, 2008b). Selon Duhaime, « les conditions de vie médiocres dans lesquelles ils vivent entraîneraient aussi un accroissement de la délinquance, influenceraient la santé physique et psychique des enfants et des adultes » (2009, p. 7).

Par ailleurs, le surpeuplement accélère la détérioration des logements, alors que 40 % des familles inuit du Nunavik vivent dans des logements nécessitant des réparations majeures, contre 22 % de l'ensemble des ménages inuit et 8 % de tous les ménages canadiens. Plus de la moitié (57,0 %) des ménages du Nunavik présentaient des besoins impérieux en matière de logement, avec une surreprésentation des ménages inuit (96,4 %) par rapport à leur poids démographique dans la région (82,1 %) (SCHL, 2010, p. 7–10).

Bien que la Société Makivik se soit vu confier la responsabilité de construire les différents logements sociaux au Nunavik en l'an 2000, avec la signature de l'Entente concernant la mise en œuvre de la Convention de la Baie James et du Nord québécois en matière de logement, les acteurs régionaux ne semblent disposer que d'une autonomie limitée dans ce domaine (Therrien, 2013), coincés dans un contentieux entre les gouvernements fédéral et provincial. Une entente signée en 2005 entre le gouvernement du Québec, la Société Makivik et le gouvernement du Canada établissait la mise en œuvre d'un programme quinquennal de construction de 275

logements. Cette entente Makivik-Québec-Canada fut par la suite renouvelée en 2010, avec l'ajout de 350 logements au Nunavik sur une période de 5 ans. Si les autorités provinciales ont également mis en œuvre un programme spécial de rattrapage pour la construction de logements au Nunavik, le gouvernement canadien refuse pour l'instant d'y contribuer (Société Makivik, 2012a).

Consommation excessive et dépendances

De nombreux préjugés perdurent au Canada quant à la consommation d'alcool et de drogues au sein de la population inuit, affectée selon les médias de masse par un grave problème d'alcoolisme. Néanmoins, selon plusieurs auteurs, le principal problème réside dans la consommation excessive d'alcool (« binge drinking ») et non dans l'alcoolisme. Contrairement à plusieurs autres communautés autochtones en Amérique du Nord qui produisaient des boissons alcoolisées pour certains rites et cérémonies, les Inuit ont découvert l'alcool avec l'arrivée des Européens, ce qui explique – du moins partiellement – leur manque de familiarité avec ses effets physiques et ses normes de consommation (Korhonen, 2004a, p. 4).

Une étude conjointe de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) et de la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik réalisée en 2004 révèle que la proportion de buveurs occasionnels et réguliers est moins élevée au Nunavik qu'ailleurs dans la province. Le mode de consommation d'alcool diffère cependant d'une région à l'autre, alors que près du quart (24,4 %) des buveurs au Nunavik ont affirmé consommer une quantité élevée d'alcool (cinq consommations ou plus) au moins une fois par semaine au cours de la dernière année, comparativement à 7,5 % des Québécois et 7,8 % des Canadiens. La proportion de buveurs déclarant de tels épisodes de consommation élevée sur une base hebdomadaire atteint 42 % dans les communautés autorisant la vente d'alcool au Nunavik, soit deux fois plus que dans les communautés sèches (Anctil, 2008, p. 4). Selon une recherche qualitative portant sur les motifs de la consommation, les Nunavimmiut font usage de différentes substances psychoactives (alcool et drogues) pour échapper à l'ennui causé par le manque d'activité ou d'emploi, pour affronter les nombreux bouleversements du mode de vie traditionnel, pour oublier leurs problèmes quotidiens (violence conjugale, abus sexuels, suicide, etc.) ou tout simplement pour le plaisir (Brunelle et al., 2009). D'abord utilisés comme des stratégies d'adaptation, ces comportements de consommation et de dépendance peuvent rapidement acquérir une forme de normalité et faire l'objet d'une transmission intergénérationnelle (Chansonneuve, 2007).

Une enquête réalisée auprès de 248 femmes enceintes au Nunavik révèle que 38 % des répondantes ont connu des épisodes de consommation excessive d'alcool, en moyenne à neuf reprises au cours de leur grossesse. La consommation moyenne lors de ces épisodes d'excès atteignait 10 boissons alcoolisées. Plus de 90 % des répondantes ont affirmé avoir fumé du tabac au cours de leur grossesse, dont plus de la moitié a consommé au moins 10 cigarettes par jour (Muckle et al., 2011). Étant donné les effets néfastes de l'exposition prénatale à des substances psychoactives, tel le syndrome de l'alcoolisme fœtal, ces statistiques s'avèrent alarmantes, même si elles sont issues d'un échantillonnage aléatoire et non probabiliste.

Dans les collectivités nordiques, la consommation abusive d'alcool et d'autres drogues se répercute à la fois sur l'individu, sa famille et sa communauté :

Misuse of alcohol has many effects on health but in Inuit the most important are accidents and violence resulting in cuts, bruises, fractures, head injuries, etc. Drownings, falls, frostbite, burns and pneumonia are other results of intoxication and there is a direct association between alcohol misuse and suicides. In a longer perspective, drinking also leads to social problems in the home such as spouse and child abuse or family breakup, and to economic problems and loss of jobs due to instability at work. Finally, fetal alcohol syndrome is a serious condition of infants whose mothers have consumed large amounts of alcohol during pregnancy. (Bjerregard et Young, 1998, p. 158)

Les problèmes de consommation provoquent également détresse psychologique, violences, négligences et appauvrissement (Brunelle et al., 2009; Korhonen, 2004a; Paul, 2007). De plus, des effets à long terme affectent les individus et les collectivités, par la création d'une dangereuse spirale de dépendance et de violence.

Violence et abus

Il existe une surreprésentation des Autochtones parmi les auteurs et les victimes d'actes criminels au Canada, tant en ce qui concerne la violence conjugale que non conjugale.

Dans l'Enquête sociale générale de 2009, 12 % des Autochtones ont déclaré avoir été victimes d'au moins un crime violent non conjugal, soit plus du double des non-Autochtones (5 %). Au total, les Autochtones ont autodéclaré 173 600 incidents de violence non conjugale, se traduisant par un taux de 198 incidents violents pour chaque tranche de 1 000 Autochtones. En outre, 15 % des femmes autochtones en couple ont déclaré avoir été victimes de violence conjugale au cours des cinq années précédentes, comparativement à 6 % des femmes non autochtones (Perreault, 2011, p. 11).

Le fort taux de criminalité enregistré au sein des communautés inuit nordiques peut être attribuable à plusieurs facteurs, dont la « désintégration du leadership communautaire et du contrôle social des comportements » provoquée par l'instauration d'un système policier et judiciaire non inuit (Bonesteel, 2006, p. 22). Les nombreux changements sociaux et économiques survenus entre les années 1950 et 1970 ont également eu des répercussions néfastes sur l'incidence de la criminalité chez les Inuit, particulièrement en ce qui a trait à la violence conjugale et familiale. À cet effet, Chartrand et McKay soulignent le « lien entre le nombre élevé de victimes de la criminalité et les répercussions générales de la colonisation, qui a entraîné un "traumatisme" sur le plan personnel et collectif, responsable d'une désintégration de la culture » (2006, p. v). Le surpeuplement des logements, le déficit d'occupations professionnelles et l'évolution des rôles de genre traditionnels contribuent également à la rupture du fragile équilibre social instauré au sein des récentes collectivités permanentes (Bonesteel, 2006, p. 22-28).

La prévalence de la violence et autres crimes au sein des collectivités autochtones s'explique également par le cercle vicieux des abus répétés, alors que de nombreux accusés présentent des antécédents de violence ou d'abus durant l'enfance :

D'après les données de la présente recherche, 66 % des individus accusés d'agressions sexuelles ont subi au moins une forme de traitements violents dans leur enfance. Pour les individus accusés d'infractions de violence familiale, ce taux était plus élevé, à savoir 77 %. Ces constatations amènent à penser que des antécédents personnels de violence subie constituent un facteur dans la dynamique des infractions de violence familiale et des agressions sexuelles pour les Autochtones accusés. (Paletta, 2008, p. 24)

Plusieurs auteurs et acteurs de la communauté dénoncent également le signalement insuffisant⁵ des violences et abus, notamment en raison du caractère étranger du système de justice, de la banalisation de la violence et du manque de services de soutien disponibles pour les victimes (Chartrand et McKay, 2006; Perreault, 2011). Outre les effets immédiats sur l'environnement familial et social, cette criminalité élevée peut avoir des répercussions à plus long terme sur l'employabilité du peuple inuit.

5 Les Autochtones victimes de violence conjugale sont néanmoins plus susceptibles (29 %) de signaler l'incident à la police que les victimes non autochtones (15 %). Le taux de signalement à la police d'incidents violents non conjugaux était similaire entre les deux échantillons (Perreault, 2011, p. 12).

Système de justice et incarcération

Nonobstant l'absence d'une autorité formellement identifiée, le droit coutumier inuit imposait des codes de conduite clairs, transmis de génération en génération par voie orale. Responsable du maintien de la paix et de l'ordre, la communauté pouvait consulter les aînés en cas d'indécision quant à la punition à administrer. La vision et la nature du droit traditionnel inuit diffèrent également des normes du droit étatique (CRPA, 1996b) :

Historically, Canadian law has sought to punish the offender and focuses primarily on the offence committed rather than the peculiar details associated with the offender or the victim. The priority within Inuit customary law was not to necessarily punish the offender or provide "justice" per se but rather to ensure that the community returned to a state of harmony, peace and equilibrium. (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006, p. 9)

De façon traditionnelle, les comportements jugés inacceptables étaient sanctionnés par divers moyens, allant de l'absence de considération accordée au problème à l'exclusion sociale ou physique du fautif, en passant par les commérages et l'humiliation. Les différends pouvaient également se régler par des combats de lutte ou des duels de chansons burlesques (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006, p. 10–13).

Depuis 1974, une Cour itinérante est chargée de l'administration de la justice auprès des communautés cri et inuit résidant au-delà du 49^e parallèle. Or, cette Cour est engorgée, le nombre d'accusations dépassant le nombre d'habitants dans certains villages. Les délais d'audition sont également considérables, en raison notamment de cet engorgement, des nombreux reports dus aux conditions climatiques difficiles et de l'annulation de plusieurs procès faute d'interprètes. Selon un rapport du Barreau du Québec, les lieux de justice sont parfois inacceptables dans le Grand Nord québécois :

[...] dans certains villages, les centres communautaires, arénas ou gymnases d'école font office de lieux de justice. Il y fait souvent froid. Les avocats de la défense rencontrent leurs clients dans des lieux inusités qui parfois ne leur permettent pas d'assurer la pleine confidentialité des échanges. Les conditions sont particulièrement difficiles pour ne pas dire déplorable à Inukjuak. D'ailleurs, la Cour itinérante n'y siège plus. (Barreau du Québec, 2014, p. 7)

Ainsi, les Nunavimmiut doivent composer avec les complications liées au fonctionnement de l'appareil judiciaire dans les communautés nordiques, en plus de devoir se soumettre à un système de justice étranger et culturellement inadapté.

Par ailleurs, constatant la surreprésentation des populations autochtones dans les services correctionnels fédéraux et provinciaux (Statistique Canada, 2015a), plusieurs auteurs affirment qu'elles sont victimes de profilage racial au sein des systèmes policier et pénal, particulièrement en milieu urbain (Boyer, 2006; NWAC – Native Women's Association of Canada, s.d.). Selon l'Association des femmes autochtones du Canada, « racist stereotypes, which assume that First Nations, Inuit and Métis girls are criminal in nature, influence the police and courts' responses to Aboriginal young women » (NWAC, s.d., p. 25). Le rapport final de l'Aboriginal Justice Implementation Commission du Manitoba soutient pour sa part que « many police have come to view Aboriginal people not as a community deserving protection, but as a community from which the rest of society must be protected » (Boyer, 2006, p. 18). En l'absence de centre de détention au Nunavik⁶, les individus condamnés dans le nord doivent purger leur peine de prison au sud, loin de leur famille et de leur communauté.

6 Considéré comme une « solution de rechange à la construction d'un centre de détention au Nunavik » (Société Makivik, 2012b), le programme Ungaluk (*Safer Communities*) de la Société Makivik et de l'Administration régionale Kativik vise à combattre la criminalité et à promouvoir la sécurité dans les 14 villages du Nunavik et dans les centres urbains québécois.

Or, l'insuffisance ou l'absence de services adaptés d'un point de vue culturel et linguistique en milieu carcéral ne favorise guère leur réhabilitation et réinsertion (Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2012). À titre d'exemple, dans une étude réalisée au Nunavut, Buckhardt note que « the [Inuit] offenders found it difficult to communicate with guards who not only did not speak their language, but were unaware of the unique experiences faced through living in Northern communities » (2000, p. 133). Pourtant, plusieurs études démontrent que la grande majorité des détenus inuit (89 %) nécessite une intervention approfondie ciblant notamment les problèmes de toxicomanie, les relations conjugales et familiales, les problèmes d'emploi et les difficultés affectives, une proportion plus forte que pour les prisonniers issus des Premières Nations (78 %), métis (73 %) ou non autochtones (62 %) (Moore, 2003). Par conséquent, les Inuit qui quittent les pénitenciers fédéraux et prisons provinciales viennent souvent gonfler les rangs des Inuit en situation de vulnérabilité et d'itinérance. Si certains ne peuvent retourner dans leur communauté au nord en raison d'une décision judiciaire, d'autres n'y sont tout simplement plus les bienvenus. Sans autre alternative, cet état de vulnérabilité peut rapidement les mener vers l'itinérance, augmentant par le fait même les risques d'être de nouveau incarcérés à court terme (Société Makivik, 2012a).

Itinérance et pauvreté en milieu urbain

Depuis le début des années 1980, la présence des peuples autochtones à Montréal et dans les autres villes de la province s'est intensifiée, modifiant le profil démographique de ces centres urbains. À l'heure actuelle, la population inuit oscille entre 900 et 1 200 individus dans la région métropolitaine de Montréal, dont plus de 90 Inuit en situation d'itinérance. Ainsi, même s'ils représentent moins de 10 % de la communauté autochtone montréalaise, les Inuit composent 43 % de la population autochtone itinérante (Kishigami, 2008, p. 73–76). Selon Kishigami, de nombreux facteurs socioéconomiques contribuent à la situation d'itinérance des Inuit à Montréal, dont le haut taux de chômage, la faible scolarisation, la monoparentalité, les barrières linguistiques et culturelles ainsi que le racisme et la discrimination (2008, p. 80). À cet effet, il souligne que « the majority of homeless Inuit tend to avoid using several of the shelters and charitable organizations because they are discriminated against by non-Inuit workers and homeless people » (Kishigami, 2008, p. 77). En outre, il note que les abus de substances alcoolisées ou drogues sont plus répandus chez les itinérants inuit que chez les autres clientèles itinérantes.

La situation des femmes inuit – et autochtones – en milieu urbain est particulièrement préoccupante, comme le souligne notamment un rapport de l'Organisation nationale de la santé autochtone :

Many women now face desperate circumstances in Canadian towns and cities, a situation compounded by sexist stereotypes and racist attitudes towards Aboriginal women and girls and general indifference to their welfare and safety (Boyer, 2006, p. 18).

Entre 1980 et 2012, cette extrême brutalité a provoqué la mort ou la disparition de plus de 1 180 femmes autochtones au Canada, selon un rapport publié en 2014 par la Gendarmerie Royale du Canada (Amnesty International, 2004; GRC, 2014).

Par ailleurs, la *Politique nationale de lutte à l'itinérance* du gouvernement québécois signale que la problématique de l'itinérance inuit ne se limite guère aux zones urbaines :

L'itinérance cachée est un autre phénomène alarmant au Nunavik. Cette itinérance est vécue par des hommes, des femmes et des familles entières qui doivent se promener d'une maison à l'autre et d'une connaissance à l'autre jusqu'à épuiser l'hospitalité ou la capacité d'accueil de familles vivant déjà elles-mêmes dans des conditions de surpeuplement. (MSSS, 2014, p. 26)

Cette itinérance voilée affecte également les communautés nordiques du Nunavut (Qulliit Nunavut Status of Women Council, 2007) et exacerbe les problèmes de santé physique et mentale, de même que les risques d'abus et de violence (Société Makivik, 2012a).

En bref, les communautés inuit sont confrontées à différentes problématiques sociales, qui minent le développement local et l'avenir des jeunes générations. Selon un récent rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 30 % des enfants au Nunavut ont fait l'objet d'un rapport auprès de la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), un taux six fois supérieur à la moyenne provinciale (5 %) (Sirois et Montminy, 2010, p. 5). En milieu urbain, la présence marquée d'Inuit au sein des populations itinérantes et judiciairisées impose l'ajustement des services sur les plans linguistique et culturel (MSSS, 2014). Dans les régions éloignées, des mesures concrètes et immédiates doivent être prises afin de briser le cycle intolérable de la dépendance et de la violence, des recommandations déjà formulées dans le rapport final de la Commission royale sur les peuples autochtones publié en 1996.

Santé

L'espérance de vie à la naissance des résidents de l'Inuit Nunangat est de loin inférieure à celle des autres Canadiens. Bien qu'il ne soit guère possible de calculer spécifiquement l'espérance de vie des Inuit, en raison de l'abandon de certaines sources de données, Statistique Canada estime que « l'espérance de vie dans les régions où vivent les Inuits était de 67 ans [en 2001], soit environ la même que celle enregistrée pour l'ensemble du Canada en 1946 » (Wilkins et al., 2014). De plus, alors que l'espérance de vie de l'ensemble des Canadiens ne cesse de s'améliorer, elle semble stagner dans plusieurs régions inuit, ce qui contribue à accroître l'écart entre les deux échantillons. À ce titre, l'espérance de vie à la naissance dans l'Inuit Nunangat (70,7 ans) accusait encore un retard de 10 ans sur celle des autres Canadiens (80,7 ans) en 2006 (Peters, 2012, p. 49). Cette même année, le taux de mortalité des habitants de l'Inuit Nunangat atteignait d'ailleurs le double du taux de mortalité pour l'ensemble du Canada. De nombreux facteurs expliquent cet écart, dont l'accès limité aux soins de santé, le haut taux de mortalité infantile et juvénile ainsi que le nombre élevé de décès par suicide, souvent lié à des troubles de santé mentale.

Accès aux soins de santé

La grande majorité des Inuit sont contraints de quitter leur village afin de recevoir les soins de santé occidentaux nécessaires. Cet éloignement accroît l'isolement et le fardeau financier des malades, puisqu'ils doivent se séparer de leur réseau de soutien, souvent pour une période prolongée. En 2006, « les adultes inuits étaient moins susceptibles (56 %) que ceux de l'ensemble de la population canadienne (79 %) d'être en contact avec un médecin, comme un médecin de famille ou un spécialiste » (Tait, 2008, p. 6). De surcroît, les Inuit qui ne maîtrisent pas l'anglais ou le français doivent avoir recours à des interprètes ou à des membres de leur famille lorsqu'ils consultent un professionnel qui ne parle pas la langue locale (Archibald et Grey, 2000; Peters, 2012).

Cet accès limité aux services de santé, cumulé à l'invalidation de la médecine traditionnelle par la colonisation, contribue à la forte prévalence des maladies chroniques, à laquelle s'ajoutent des taux de tabagisme et d'obésité plus élevés que la moyenne nationale (Peters, 2012). À titre indicatif, la proportion de fumeurs au sein de la population inuit atteignait 60 % en 2006, comparativement à 18 % pour les non-Autochtones et 36 % pour les Premières Nations (Peters, 2012, p. 53). Fait inquiétant, selon l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2006, seuls 39 % des adultes inuit (15 ans et plus) du Nunavut ont déclaré être en excellente ou en très bonne

santé, comparativement à 48 % au Nunavut et 57 % pour les Inuit vivant à l'extérieur de l'Inuit Nunangat (Tait, 2008, p. 10).

Mortalité infantile et juvénile

Les populations résidant sur le territoire inuit se trouvent confrontées à des risques élevés d'accouchements prématurés, de mortinaissances et de décès des nourrissons (Zhong-Cheng et al., 2010). À titre d'exemple, entre 1999 et 2003, le taux de mortalité infantile (0 à 1 an) dans l'Inuit Nunangat atteignait 14,8 (pour 1000 naissances vivantes), soit plus du double (2,8 fois) que dans le reste du Canada (Peters, 2012). En outre, bien que le taux de mortalité des enfants et adolescents âgés de 1 à 19 ans résidant dans l'Inuit Nunangat ait décliné depuis deux décennies, il demeure cinq fois plus élevé que la moyenne nationale. Le taux de mortalité des enfants et des adolescents s'avère particulièrement alarmant au Nunavik, où il atteint 307,8 décès pour 100 000 années-personnes à risque, comparativement à 188,0 dans l'Inuit Nunangat et 35,3 dans l'ensemble du Canada (Oliver, Peters et Kohen, 2012, p. 3). Le tableau suivant compare les principales causes de décès chez les jeunes âgés de 1 à 19 ans, au Canada et dans l'Inuit Nunangat.

Tableau 2. Taux de mortalité normalisé selon l'âge pour 100 000 années-personnes à risque, selon le sexe et la cause du décès, population âgée de 1 à 19 ans, au Canada et dans l'Inuit Nunangat, 2004–2008

CAUSE DU DÉCÈS	CANADA			INUIT NUNANGAT		
	TOTAL	MASCULIN	FÉMININ	TOTAL	MASCULIN	FÉMININ
Maladies transmissibles	9,9	10,9	8,8	35,6	40,8	30,1
Maladies non transmissibles	12,0	13,2	10,9	22,4	18,8	26,1
Traumatismes accidentels	7,8	10,3	5,1	40,4	58,2	22,0
Traumatismes intentionnels	3,1	4,2	2,0	74,9	105,3	43,6
Total	35,3	41,7	28,6	188,0	244,5	129,5

Source : Oliver, Peters et Kohen, 2012, p. 4

Les traumatismes accidentels et intentionnels expliquaient 64 % des décès dans l'Inuit Nunangat, comparativement à 36 % dans le reste du Canada. En d'autres termes, les jeunes résidant sur le territoire traditionnellement inuit étaient 10 fois plus susceptibles de mourir des suites d'un traumatisme que les autres enfants canadiens.

Suicide

Le suicide représentait également une proportion beaucoup plus grande de tous les décès des jeunes de l'Inuit Nunangat (40 %) qu'ailleurs au Canada (8 %). Le taux de suicide chez les filles et les jeunes femmes dans l'Inuit Nunangat était d'ailleurs 20 fois supérieur à celui des autres jeunes Canadiennes. Chez les garçons et les jeunes hommes, le taux de suicide atteignait 101,6 décès par 100 000 années-personnes à risque en 2004–2008 dans l'Inuit Nunangat – en hausse depuis 1994–1998 (77,2) –, comparativement à 2,9 à l'échelle nationale (Oliver, Peters et Kohen, 2012, p. 34) :

De 2004 à 2008, les enfants et les adolescents de l'Inuit Nunangat étaient plus de 30 fois plus susceptibles de mourir par suicide que ceux du reste du Canada. De même, des taux de suicide élevés ont été signalés pour l'ensemble de la population des régions inuites. La moitié des décès survenus chez les jeunes de l'Inuit Nunangat étaient des suicides, comparativement à environ 10 % dans le reste du Canada. (Oliver, Peters et Kohen, 2012, p. 6)

À elles seules, les blessures auto-infligées diminuaient l'espérance de vie de la population inuit masculine de 4,5 ans en 2004–2008 (Peters, 2012). Bien que le suicide existe de façon traditionnelle dans la culture inuit, impliquant généralement des hommes âgés et malades, une nouvelle tendance semble se dessiner depuis plusieurs décennies, selon le psychiatre Robert Krauss :

In the traditional pattern, middle-aged or older men were involved; motivation for suicide involved sickness, old age, or bereavement; the suicide was undertaken after sober reflection and, at times, consultation with family members who might condone or participate in the act; and suicide was positively sanctioned in the culture. In the emergent pattern, the individuals involved are young; the motivation is obscure and often related to intense and unbearable affective states; the behaviour appears in an abrupt, fit-like, unexpected manner without much warning, often in association with alcohol intoxication; and unlike the traditional pattern, the emergent pattern is negatively sanctioned in the culture. (1971, cité dans Hicks, 2007, p. 31)

Après avoir affecté les communautés inuit du nord de l'Alaska et du Groenland, cette nouvelle tendance s'est propagée dans les collectivités de l'Arctique canadien dans les années 1980 et 1990. Hicks établit d'ailleurs une corrélation séquentielle différée entre la colonisation directe et active de l'Arctique, mesurée par la chute du taux de maladies infectieuses en réponse à l'introduction de la médecine occidentale, et la hausse du taux de suicide au sein des communautés inuit. Au Nunavik, cette vague suicidaire, qui s'explique selon l'auteur davantage par un environnement émotionnel et psychologique néfaste, lié à l'abus d'alcool et à la violence, que par les caractéristiques socioéconomiques, a particulièrement affligé les villages de la Baie d'Hudson (Hicks, 2007).

Considérant les retombées majeures sur les individus et les communautés touchés, il est urgent d'agir en prévention du suicide au sein des collectivités inuit. D'ailleurs, selon les dires d'Upaluk Poppel, représentant du Inuit Circumpolar Youth Council, « if the populations of "mainland" Canada, Denmark and the United States had suicide rates comparable to those of their Inuit populations, national emergencies would be declared » (Poppel, 2005, cité dans Hicks, 2007, p. 31).

Troubles de santé mentale

Bien qu'il n'existe pas de statistiques précises à l'échelle provinciale ou nationale, plusieurs rapports insistent sur la prévalence des troubles de santé mentale au sein de la population inuit. Dans une étude réalisée au Nunavik, l'Institut national de santé publique du Québec identifie la schizophrénie, les troubles bipolaires, la dépression et les troubles anxieux comme les maladies mentales les plus répandues au nord du Québec, en précisant que l'incidence de ces troubles est encore plus inquiétante sur la Baie d'Hudson que sur la côte d'Ungava (Lessard et al., 2008, p. 9). De nombreux facteurs de risque peuvent expliquer la forte prévalence des troubles mentaux dans les communautés nordiques, dont le stress post-traumatique, le syndrome de l'alcoolisme foetal ou encore la violence familiale ou conjugale. De plus, l'INSPQ souligne que :

Plusieurs facteurs peuvent compromettre la santé mentale des Inuits : la discontinuité culturelle, le manque de logements, la consommation de drogues et d'alcool, le manque de connaissances de la population à propos des problèmes de santé mentale, les conditions socio-économiques et le désœuvrement. (Lessard et al., 2008, p. III)

Chez les personnes atteintes d'une maladie mentale, différents stressors peuvent provoquer un déséquilibre émotionnel et psychique, pouvant mener à l'hospitalisation ou à l'isolement. Or, l'accès difficile aux services de santé et le manque de spécialistes dans les communautés nordiques complexifient le diagnostic et le traitement des problèmes psychologiques et des problèmes de dépendance, dont l'accumulation et l'interaction peuvent entraîner l'aggravation des symptômes et provoquer des idées suicidaires chez les individus à risque (Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, 2004). Les personnes souffrant d'un

trouble mental sont aussi confrontées à des obstacles importants en matière de recherche d'emploi et d'insertion professionnelle, liés notamment à leur état de santé et à la stigmatisation sociale.

Finalement, la persistance des inégalités en matière de santé, comme l'espérance de vie, en dépit des fragiles améliorations notées depuis quelques années sur certains indicateurs, peut également s'expliquer par d'autres déterminants sociaux et économiques issus du colonialisme, comme la dépossession territoriale (Richmond et Ross, 2009), l'infirmité des approches de guérison traditionnelles, les changements climatiques et la perte de biodiversité dans l'Arctique (Knotsch et Lamouche, 2010), la faible scolarisation et les disparités de revenus (Frohlich, Ross et Richmond, 2006).

Religion

Chez les Inuit, comme dans d'autres sociétés traditionnelles, « la personne est un attribut qui n'est pas exclusif aux humains mais qui est partagé par des êtres non humains », tels que les animaux, les plantes et la nature (Ouellette, 2002, p. 110). Ainsi, les entités humaines et non humaines se trouvent en constante interaction, créant un lien solide entre l'individu et son environnement naturel. En tant qu'intermédiaire entre le monde des humains et celui des esprits, le chamane employait rituels et recommandations pour apaiser les colères des esprits, qui se manifestent notamment par des conditions météorologiques peu clémentes ou la disparition des animaux. Doté d'un pouvoir de guérison, le chamane pouvait également guérir les malades en expulsant les mauvais esprits de leur organisme (Minor, 1992). Selon les croyances inuit, fondées sur la perméabilité des frontières du corps et du monde visible, l'esprit d'un individu survit à sa mort et se trouve un nouveau porteur – généralement un nouveau-né.

À l'arrivée des missionnaires, dès le début du XX^e siècle, les Inuit adoptèrent la foi chrétienne, selon une logique de conversion qui diffère cependant d'un auteur à l'autre. Si d'aucuns affirment que la christianisation des Inuit découle de l'imposition de préceptes religieux exogènes et de la destruction des croyances inuit par les missionnaires (Saladin d'Anglure, 1984), d'autres considèrent la réception du christianisme dans une logique d'appropriation, en insistant sur l'adaptation des représentations et pratiques chrétiennes en fonction des conceptions inuit (Laugrand, 2002, 1997). Qu'elle émane d'une dynamique de rupture ou de transformation, la conversion des Inuit au christianisme a provoqué l'abandon de certaines pratiques traditionnelles « tombées en désuétude car des croyances associées au chamanisme n'étaient plus de rigueur ou parce que ces pratiques ont été diabolisées et strictement interdites » par la religion chrétienne (Ouellette, 2002, p. 124). Bien que les manifestations et expressions contemporaines se soient adaptées au temps et au changement (Laugrand et Oosten, 2008; Ouellette, 2002), l'idéologie inuit actuelle conserve des éléments essentiels de leur conception du monde ancestral, se définissant par conséquent comme un mélange de croyances traditionnelles et de théologie moderne.

Éducation

Régi par la Commission scolaire Kativik (CSK), le système éducatif du Nunavik émane des dispositions de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, signée en 1975. Basé sur le modèle québécois, le curriculum propose certaines adaptations, dont l'enseignement unilingue en inuktitut pendant les trois premières années du primaire. Les habitants des 14 communautés du Nunavik peuvent étudier de la maternelle au secondaire 5 au sein de leur village. La CSK offre également de l'éducation aux adultes, de l'enseignement à distance et de la formation technique et professionnelle dans certaines communautés, dont Kuujuaq et Inukjuak (NRBHSS,

2011, p. 20). La poursuite d'études postsecondaires et de certains parcours scolaires plus spécifiques nécessite cependant une délocalisation temporaire vers un centre urbain du sud de la province.

Il existe un écart considérable entre la population inuit et les non-Autochtones en ce qui a trait à l'achèvement du parcours scolaire. Selon les statistiques officielles, seuls 42 % des Inuit à l'échelle canadienne détenaient en 2012 un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, une proportion deux fois moindre que pour la population non autochtone. La proportion d'Inuit détenant un titre d'études postsecondaires chute quant à elle à 26 %, la proportion la plus faible parmi les groupes recensés. Ainsi, non seulement les Inuit accusent un retard éducationnel par rapport à l'ensemble des citoyens canadiens, mais également par rapport aux Premières Nations vivant hors réserve et aux Métis (Bruce et Marlin, 2012; Ciceri et Scott, 2006).

Tableau 3. Taux de diplomation (en %) des Autochtones et des non-Autochtones âgés de 18 à 44 ans, 2012

POPULATION ÂGÉE DE 18 À 44 ANS	DIPLÔME D'ÉTUDES SECONDAIRES (OU L'ÉQUIVALENT)	TITRE D'ÉTUDES POSTSECONDAIRES
Premières Nations vivant hors réserve	72	43
Inuit	42	26
Métis	77	47
Population non autochtone	89	64

Source : Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013, p. 6–7

Selon les résultats de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, les données pour la population inuit résidant au Québec s'apparentent aux moyennes nationales, alors que 50 % des Nunavimmiut âgés de 25 à 64 ans ne détiennent aucun diplôme (Nunivaat, 2015). À l'échelle québécoise, près du tiers des Inuit avaient un titre d'études postsecondaires selon l'ENM, c'est-à-dire que 27,2 % d'entre eux possèdent un certificat ou diplôme d'études postsecondaires et 2,6 % un grade universitaire, une situation relativement similaire à l'ensemble canadien (Statistique Canada, 2013b). Si le taux de scolarisation dans les écoles de métiers semble sensiblement équivalent pour les Inuit et la population non autochtone, des écarts considérables subsistent en ce qui a trait à la fréquentation scolaire et à la diplomation aux niveaux collégial et universitaire (Statistique Canada, 2013a).

Selon plusieurs observateurs et intervenants de première ligne, ces statistiques officielles ne dépeignent guère le véritable portrait de l'éducation sur le territoire inuit, et particulièrement au Québec. Les échos du terrain signalent un taux de diplomation au secondaire de l'ordre de 5 à 10 %, sans compter l'éducation aux adultes. Bien qu'il s'avère impossible de valider ces statistiques non officielles, étant donné le manque de données précises sur la question, ce point de vue issu du terrain appelle à la prudence lors de l'analyse des chiffres officiels. Cela dit, les nuances introduites par cette seconde perspective ne viennent que confirmer et même alourdir un bilan déjà alarmant.

La proportion de décrocheurs, soit les individus âgés de 18 à 44 ans qui ne fréquentaient pas l'école secondaire et n'avaient pas satisfait aux exigences pour l'obtention d'un diplôme d'études secondaires au moment de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2012, se chiffrait à 58 % chez les Inuit, comparativement à 11 % chez les non-Autochtones (Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013, p. 6). Au Nunavik, seuls 33 % des jeunes âgés de 15 à 24 ans fréquentaient un établissement scolaire en 2006, comparativement à 69 % des jeunes québécois (NRBHSS, 2011, p. 20), en dépit des efforts mobilisés pour la réussite éducative des jeunes.

Les défis de l'éducation dans les communautés inuit

Les obstacles contextuels à l'achèvement des études primaires, secondaires et postsecondaires sont nombreux et varient selon les genres. Alors que les décrocheurs inuit de sexe masculin affirment avoir abandonné leur parcours académique en raison de difficultés scolaires (22 %), d'un manque d'intérêt (15 %) ou d'une volonté d'intégrer le marché du travail (11 %), près de deux femmes inuit sur cinq (38 %) expliquent l'interruption de leurs études secondaires par une grossesse ou en raison de responsabilités familiales (Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013, p. 37). L'influence négative des amis ou membres de la famille qui présentent des comportements à risque ou qui ont décroché du système éducatif peut également inciter au désengagement scolaire et conduire au décrochage. De nombreux jeunes Nunavimmiut souffrent également de difficultés d'apprentissage, notamment liées au syndrome d'alcoolisme fœtal et autres effets de l'alcool sur le fœtus associés à la consommation de substances alcoolisées durant la grossesse. Or, comparativement aux jeunes des centres urbains ou semi-ruraux, « all these disabilities are less likely to be diagnosed or treated in the north due to things such as isolated communities, high costs and high turnover or lack of teachers and other professionals » (NLC – Nunavut Literacy Council, 2007, p. 13).

En l'absence de collège ou d'université sur la plupart des territoires inuit⁷, la nécessité de déménager d'une région isolée ou rurale à une région urbaine pour poursuivre une formation académique constitue un obstacle supplémentaire à l'acquisition de compétences pour les communautés nordiques (Holmes, 2005; R.A. Malatest & Associates, 2004). La poursuite d'un cursus scolaire au-delà de la cinquième secondaire est par conséquent synonyme de déracinement social et culturel, alors que la moitié des Inuit détenant un titre d'études postsecondaires ont été contraints de quitter famille, amis et communauté pour étudier dans un environnement culturel totalement étranger (Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013; Holmes, 2005). Or, le manque de logement dans les localités nordiques, les ressources financières requises pour un séjour d'études au sud⁸, les responsabilités familiales ou encore l'éloignement forcé de la communauté sur une longue période⁹ compliquent cette relocalisation souvent nécessaire (NLC, 2007, p. 10). De plus, la transition entre l'enseignement au nord et au sud peut s'avérer difficile pour de nombreux jeunes, puisque les exigences des deux systèmes scolaires se distinguent à plusieurs niveaux, notamment en termes qualitatifs et quantitatifs. Le racisme et la discrimination dans les établissements scolaires et dans le contenu de la formation dispensée nuisent également à la poursuite des études (Castagno et Brayboy, 2008; Rodon, 2008). Par conséquent, les Inuit vivant à l'extérieur de l'Inuit Nunangat sont deux fois plus susceptibles de déclarer un diplôme d'études postsecondaires (53,3 %) que leurs pairs vivant dans l'une des quatre régions inuit (28,2 %) (Statistique Canada, 2013a, p. 8).

Par ailleurs, de nombreux auteurs soulignent le double défi de la persévérance scolaire et de la qualité de l'enseignement dans les territoires inuit : « the stark reality of Inuit education today is that roughly three-quarters of the children are not completing high school, and many who do graduate find that their skills don't compare with those of non-aboriginal graduates » (Audla, 2012). D'une part, l'inadéquation du système éducatif établi par les gouvernements du sud après la Seconde Guerre mondiale, notamment en ce qui a trait à la pertinence culturelle des contenus et des méthodes d'apprentissage, complique également l'acquisition des compétences pour les communautés inuit. Les difficultés liées à un enseignement dispensé dans une langue seconde sont également nombreuses (NLC, 2007, p. 5–10). Au Nunavik, les élèves complètent les trois premières années de leur cursus primaire en inuktitut, puis doivent choisir entre un enseignement en anglais ou en français pour compléter leur

7 À travers ses cinq campus, le Nunavut Arctic College offre certains programmes de niveau universitaire, notamment en éducation et en sciences infirmières.

8 Les étudiants inuit sont admissibles à différents programmes d'aide financière au niveau postsecondaire, financés notamment par la Commission scolaire Kativik en sol québécois (KSB, 2014). Néanmoins, le manque de ressources financières et la méconnaissance des programmes d'aide financière offerts aux étudiants limitent les options disponibles aux yeux des Inuit.

9 Dans le cadre du programme d'aide financière de la Commission scolaire Kativik, les étudiants postsecondaires bénéficient d'un ou deux aller-retour vers leur village d'origine par année, en plus du transport initial (KSB, 2014, p. 7).

parcours. D'autre part, la présence d'un corps professoral largement allochtone et souvent transitoire nuit à l'établissement d'un lien de confiance entre l'élève et l'enseignant :

People from southern Canada hold many government positions as teachers, nurses and with many other government/community services. They may not be familiar with the Inuit culture or language; they may have lower expectations of the skills and abilities of Inuit students and employees; they may not know how to best support Inuit youth in the classroom and in the workplace. (NLC, 2007, p. 3)

En outre, le manque de services éducatifs complémentaires, notamment en ce qui a trait à l'information et l'orientation scolaires et professionnelles, à la psychoéducation et à l'orthopédagogie, alourdit également la tâche des enseignants, en plus de restreindre les possibilités de collaboration avec leurs autres professionnels du secteur (ARK et Société Makivik, 2010; Mueller, 2006). Cette rareté d'expertise sur le territoire inuit québécois peut avoir des retombées importantes sur l'intégration scolaire des élèves présentant des difficultés et sur la qualité de l'éducation dispensée. Dans le but de compenser le retard accumulé et faciliter le passage vers un établissement de formation postsecondaire dans les centres urbains du sud (Holmes, 2005), la Commission scolaire Kativik offre d'ailleurs la possibilité aux étudiants nunavimmiut de compléter une sixième année d'études secondaires à Kangiqsujaq (ou Wakeham Bay).

Finalement, plusieurs études ont démontré que l'environnement social affecte le rendement et la fréquentation scolaire des enfants (Belisimbi, 2008; Ogbu, 1992; R.A. Malatest & Associates, 2004), expliquant en partie le faible niveau de scolarité des communautés inuit par rapport aux autres Canadiens. Les nombreux défis auxquels sont confrontés les populations inuit, dont l'insécurité alimentaire, le surpeuplement des logements, les problèmes de santé, de toxicomanie et d'alcoolisme, la prévalence de la pauvreté, la violence conjugale et le haut taux de suicide, influencent donc négativement la réussite scolaire des jeunes, contribuent au fort taux d'absentéisme et incitent au décrochage (Belisimbi, 2008, p. 83). Malgré tout, certains auteurs se demandent si les indicateurs « qui servent jusqu'ici à illustrer l'échec de l'éducation des Inuit (cf. l'absentéisme, le désintérêt pour la lecture, etc.) ne traduisent pas davantage leur résistance à un système scolaire encore basé sur une idéologie assimilatrice » (Laugrand, 2008, p. 91).

Les impacts de la faible scolarisation

À son tour, la sous-scolarisation des communautés inuit engendre d'importantes répercussions sur le développement socioéconomique de ces populations : « low educational outcomes are associated with adverse social implications, including greater unemployment, greater numbers of youth entering the criminal justice system, and greater incidences of illness and poverty » (Audla, 2012). Maintes actions ont été entreprises au cours des dernières années afin de contrer le décrochage scolaire, dont le projet Esuma¹⁰ et la mise sur pied d'un réseau de services de garde à l'enfance dans l'ensemble du Nunavik. À l'heure actuelle, 16 centres de la petite enfance (CPE) offrent aux enfants de 0 à 5 ans un programme éducatif en inuktitut adapté à la culture inuit. Un programme de nutrition basé sur l'alimentation locale a également été introduit dans les CPE dans le but de favoriser le développement optimal de l'enfant et de réduire le risque éventuel de trouble d'apprentissage associé aux carences nutritionnelles. En plus de générer plus de 250 emplois au sein des 14 villages (ARK, 2013), cette intervention précoce facilite l'entrée des enfants dans le système scolaire formel en leur offrant un environnement sain et sécuritaire qui favorise l'égalité des chances, la socialisation et le développement de leur potentiel. Néanmoins, compte tenu de l'ampleur des défis, d'autres efforts devront être déployés afin de réduire l'écart éducationnel qui pénalise les communautés inuit et autochtones, de façon générale.

10 Pour de plus amples informations sur ce programme qui finance différentes interventions en persévérance scolaire au Nunavik, prière de consulter le site Internet esuma.ca.

Langue

Langue autochtone

À l'échelle canadienne, les langues inuit se classent au deuxième rang des grandes familles linguistiques autochtones, l'inuktitut arrivant en tête des langues inuit les plus fréquemment déclarées (Statistique Canada, 2012, p. 2). Quelque 35 000 Inuit ont déclaré pouvoir soutenir une conversation en inuktitut, comparativement à quelques centaines d'individus pour l'inuinnaqtun (675), l'inuvialuktun (625) ou une autre langue inuit (285). Une très faible proportion d'Inuit parle d'autres langues autochtones, comme le cri (150) ou le montagnais (95) (Statistique Canada, 2013d, p. 8).

Bien que 63,3 % de la population inuit totale à l'échelle canadienne déclare pouvoir converser dans une des langues inuit, la maîtrise de ces langues varie selon la région de résidence, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Inuit Nunangat. Alors que la quasi-totalité (99,1 %) des Inuit vivant au Nunavik a déclaré pouvoir soutenir une conversation dans une langue inuit¹¹, cette proportion s'établit à 89,1 % pour les résidents inuit du Nunavut. Le pourcentage d'Inuit en mesure de converser dans une langue autochtone chute drastiquement au Nunatsiavut, dans la région inuvialuite des Territoires du Nord-Ouest et plus particulièrement à l'extérieur du territoire traditionnel inuit (Statistique Canada, 2013d, p. 9).

Tableau 4. Pourcentage de la population inuit en mesure de soutenir une conversation dans une langue inuit (auto-déclaration), selon la région de résidence, Canada, 2011

RÉGION DE RÉSIDENCE	POURCENTAGE (%) D'INUIT DÉCLARANT POUVOIR SOUTENIR UNE CONVERSATION DANS UNE LANGUE INUIT
Population inuit totale	63,3
Inuit Nunangat	82,3
Nunatsiavut	24,9
Nunavik	99,1
Nunavut	89,0
Région inuvialuite	20,1
À l'extérieur de l'Inuit Nunangat	10,2

Source : Statistique Canada, 2013d, p. 9

Bien que le nombre absolu d'Inuit ayant déclaré pouvoir converser dans une langue inuit ait augmenté entre 2006 et 2011, la proportion relative de la population inuit a quant à elle chuté de plus de cinq points de pourcentage, passant de 68,8 % en 2006 à 63,3 % en 2011 (Statistique Canada, 2013d, p. 8). En outre, 2,5 % des Inuit ayant déclaré une langue autochtone comme langue maternelle ont affirmé ne plus pouvoir soutenir une conversation dans cette langue, une proportion en deçà de la moyenne pour les trois grands groupes autochtones (6,9 %) (Statistique Canada, 2013d, p. 6).

La proportion d'Inuit déclarant pouvoir soutenir une conversation dans une langue inuit a de quoi étonner, alors que plusieurs études dénoncent une perte de maîtrise linguistique, particulièrement chez les jeunes Nunavimmiut. À cet effet, les conclusions du projet *Inuktituurniup Satuurtugasuarninga* de l'Institut culturel Avataq déplorent

¹¹ Selon l'Enquête nationale auprès des ménages 2011, cette proportion s'établit plutôt à 88,1 % pour les Inuit résidant au Québec (Statistique Canada, 2014).

entre autres le déclin de la qualité de l'inuktitut au Nunavik, qui se traduit par une grammaire et une syntaxe incorrectes, un vocabulaire atrophié ainsi qu'un mélange entre l'inuktitut et l'anglais (Institut culturel Avataq, 2009). L'inuktitut subit ainsi une certaine érosion du fait de la prédominance de la culture anglo-saxonne (NLC, 2007, p. 3), bien qu'à un degré moindre que la plupart des autres langues autochtones. À ce titre, seules 22,4 % des Premières Nations et 2,5 % des Métis ont déclaré pouvoir soutenir une conversation dans une langue autochtone (Statistique Canada, 2013d, p. 4).

Fonctionnant dans une culture première essentiellement orale, les Inuit utilisent deux types d'orthographe pour écrire l'inuktitut, soit un système de notations syllabiques et l'alphabet latin, tous deux importés par les missionnaires chrétiens. Le syllabaire prédomine au Nunavik et Nunavut, bien que la forme alphabétique soit également utilisée (Piruvik Centre, 2015).

Maîtrise des langues officielles

À l'échelle canadienne, plus de neuf Inuit sur dix ont déclaré pouvoir soutenir une conversation dans une langue non autochtone, soit l'anglais (83,4 %), le français (2 %) ou encore les deux (6,2 %). En d'autres termes, près d'un dixième des Inuit (8,5 %) ont déclaré ne connaître ni l'anglais ni le français, soit la plus forte proportion parmi les trois groupes autochtones. À l'opposé, environ 10 % des Inuit ont déclaré une langue non autochtone comme langue maternelle (Statistique Canada, 2013d, p. 5).

Bien que la langue seconde de la majorité de la population demeure l'anglais, le français connaît une certaine progression comme langue tierce au Nunavik, tant dans les institutions publiques que pour l'enseignement à partir de la troisième année du primaire. Selon les dernières données disponibles, la moitié des élèves du Nunavik choisissait de poursuivre ses études en français. En 2004, 39 % des quelque 2 900 étudiants au Nunavik recevaient leur éducation au secteur francophone, comparativement à 35 % pour le secteur anglophone (Daveluy, 2009, p. 181). Plusieurs familles inuit du Nunavik choisissent d'ailleurs la langue secondaire d'instruction de leurs enfants selon une formule d'alternance (un premier enfant au secteur francophone, le second en anglais et ainsi de suite), afin de favoriser le multilinguisme au sein de la cellule familiale. Ainsi, plus d'un habitant du Nunavik sur cinq (22,7 %) connaissait les deux langues officielles canadiennes en 2011¹², une proportion en constante croissance depuis 2001 (18,3 %) (ISQ – Institut de la statistique du Québec, 2015).

Culture

Le riche patrimoine culturel inuit repose notamment sur les activités de subsistance, telles la pêche, la chasse et la cueillette, qui procurent la nourriture traditionnelle à la base de l'alimentation des communautés depuis de nombreuses générations. D'autres activités ancestrales, comme la couture, illustrent le savoir-faire du peuple inuit, en plus d'être nécessaires à la survie du groupe dans un climat rigoureux. D'un point de vue artistique, les Inuit sont reconnus mondialement pour leurs sculptures sur pierre, bois ou ivoire, de même que leurs chants de gorge (appelées « katajjaniq » en inuktitut). D'ailleurs, selon l'organisation Pauktuutit Inuit Women of Canada, « while differences exist among modern Inuit as to how closely they follow traditional values, all Inuit are proud of their culture and recognize the importance of keeping it alive » (2006, p. 4).

12 Il est à noter cependant que la proportion de Nunavimmiut qui détiennent une connaissance de la langue française uniquement a chuté de 10,7 % en 2011 à 5,6 % en 2015 (ISQ, 2015).

En conclusion, les répercussions de la colonisation sur la société traditionnelle inuit sont encore largement perceptibles dans les diverses sphères de l'activité quotidienne. Ces nombreux changements politiques et sociaux ont non seulement modifié les rapports sociaux entre Inuit, mais également les relations entre les Inuit et les non-Inuit. Ce bref portrait des difficultés auxquelles sont confrontées les communautés inuit ne doit cependant pas minimiser les forces et les atouts de cette population au riche passé culturel. Plusieurs avancées ont été réalisées au cours des dernières décennies dans plusieurs villages, en lien notamment avec le développement de l'industrie touristique, l'exploitation des ressources naturelles et les activités sportives. Dans ce contexte en constante évolution, la nouvelle économie duale et l'accès au marché du travail occupent d'ailleurs une place prépondérante.

Économie et marché du travail

En plus du cadre démographique, linguistique, historique et social, le contexte inuit actuel comporte une importante dimension économique teintée par l'état du marché du travail et par des questions politiques. Après avoir présenté quelques indicateurs liés à l'économie et à la participation au marché de l'emploi, ce chapitre identifie les principaux obstacles qui freinent l'intégration professionnelle des Inuit à l'échelle canadienne et québécoise.

Indicateurs économiques

Alors que les communautés autochtones figurent parmi les plus pauvres au Canada, les Inuit du nord du Québec présentent le plus faible revenu parmi l'ensemble des communautés inuit à l'échelle nationale, selon l'Inuit Tapiriit Kanatami (Duhaime, 2009; ITK et INAC, 2007).

En 2006, le revenu annuel médian des Autochtones atteignait un maigre 18 962 \$, soit 30 % de moins que le revenu médian des non-Autochtones (Wilson et MacDonald, 2010, p. 3). À cet effet, il importe de noter que les communautés autochtones en milieu rural bénéficient généralement d'autres sources de revenu non monétaires et par conséquent non captées par les données du recensement, dont la cueillette, la chasse et la pêche. Au Nunavik, les populations inuit reçoivent également des compensations financières des compagnies minières installées sur leur territoire, en fonction de leur proximité avec le site d'extraction. Par exemple, une entente signée avec Xstrata Nickel Mine Raglan (maintenant Glencore) a permis le partage, entre 2004 et 2012, d'une somme d'environ 115,5 M\$ entre les habitants de Salluit (45 %), de Kangirsujuaq (30 %) et de l'ensemble du Nunavik (25 %) (Philie, 2013, p. 131). Néanmoins, le revenu médian des Inuit en milieu rural demeure près de 7 000 \$ inférieur à celui des Inuit en milieu urbain (Wilson et MacDonald, 2010, p. 11-13).

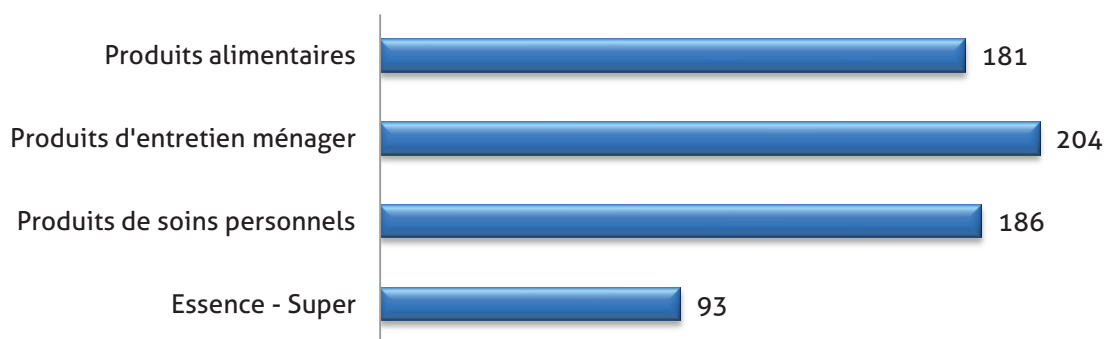
Bien qu'il soit difficile d'en mesurer la proportion exacte, Duhaime estime qu'entre 21 % et 28 % des ménages du Nunavik étaient touchés par la pauvreté en 2005, des proportions « deux à trois fois supérieures à celles observées par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) pour l'ensemble du Québec » (2009, p. 18). D'un point de vue quantitatif, le taux de faible revenu plutôt conservateur calculé par l'ISQ en 2005, se chiffrant à 21,4 %, représentait quelque 1 680 familles en situation de pauvreté au Nunavik (Duhaime, 2009, p. 15).

De multiples causes expliquent, du moins partiellement, cette pauvreté endémique persistante. Le faible niveau éducationnel des Inuit limite leur possibilité d'accéder à des emplois qualifiés et bien rémunérés (Duhaime, 2009). De plus, les travailleurs inuit souffrent encore d'un écart salarial face à leurs pairs non autochtones (Pendakur et Pendakur, 2008). Ce déficit monétaire peut être accentué par une mauvaise gestion budgétaire, parfois liée à des dépendances au jeu, à l'alcool ou aux drogues (Chabot, 2004; Duhaime, 2009). Non seulement les ménages inuit doivent supporter un nombre de dépendants plus élevé que la moyenne des ménages canadiens, ils sont

également confrontés à un coût de la vie beaucoup plus élevé dans le nord, ce qui limite fortement leur pouvoir d'achat (ITK et INAC, 2007, p. 3–10).

Nonobstant les programmes de subvention mis en œuvre pour combler les écarts de prix, dont le programme *Nutrition Nord Canada* géré par le ministère des Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC) et le programme alimentaire du Nunavik géré par l'Administration régionale Kativik et la Société Makivik, les produits de consommation courante demeurent plus dispendieux au Nunavik (Duhaime et Caron, 2013, p. 2). À titre d'exemple, selon l'étude *Indices comparatifs des prix du Nunavik* réalisée en 2011, les produits alimentaires coûtaient en moyenne 81 % plus cher au Nunavik que dans la ville de Québec (Duhaime et Caron, 2012, p. 4).

Figure 2. Indices des prix à la consommation par catégories de produits, Nunavik, 2011 (par comparaison avec la Ville de Québec = 100)



Source : Duhaime et Caron, 2012, p. 4

Ces écarts considérables en défaveur des habitants du Nunavik concernent presque tous les postes budgétaires, à l'exception du logement et de l'essence, et se maintiennent au fil des ans. À ces prix de vente déjà gonflés par les frais élevés de transport et d'entreposage au nord se superposent ensuite les taxes fédérales et provinciales, calculées au prorata (Duhaime et Caron, 2013, 2012). Seul Kuujuaq, la principale localité du Nunavik, semble échapper quelque peu à cette logique désavantageuse, alors que le prix d'un panier de produits alimentaires y était environ 25 % moindre que dans les autres villages du Nunavik en 2011, mais tout de même 50 % plus cher que dans la région métropolitaine de Québec (Duhaime et Caron, 2012, p. 7). Par ailleurs, l'ensemble des villages du Nord québécois doit également composer avec un nombre restreint de détaillants, une offre immédiate peu diversifiée et une disponibilité variable des produits.

Le prix élevé des denrées alimentaires accentue les risques de sous-alimentation et de malnutrition, alors que le quart (24 %) des habitants du Nunavik a déclaré avoir manqué de nourriture au cours du mois précédent le sondage *Qanuippitaa* réalisé en 2004, dans le cadre d'un partenariat entre l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) et le Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (Anctil, 2008, p. 4). L'insécurité alimentaire affectait près du tiers des Nunavimmiut vivant sur la côte de la Baie d'Hudson, une proportion inquiétante considérant les répercussions négatives d'une diète inadéquate sur la santé physique, mentale et sociale des populations (NRBHSS, 2011, p. 26).

En bref, la pauvreté endémique qui affecte les populations inuit occasionne de nombreuses conséquences néfastes sur le développement individuel et communautaire, dont l'insécurité alimentaire, le dénuement matériel et l'endettement, de même que des problèmes de santé et de logement (Duhaime, 2009). Afin de contrer ce manque, Wilson et MacDonald insistent sur la nécessaire équité en matière d'emploi : « there must be jobs

available across sectors, pay levels must be roughly equivalent and workforce entrants must be greeted without bias and suspicion » (2010, p. 19). Or, la situation des Inuit sur le marché du travail continue d'être marquée par de nombreuses disparités.

Marché du travail

La première participation des Inuit à l'économie de marché remonte aux années 1930, alors que les missions catholiques introduisirent le concept du travail salarié avec l'établissement de scieries et de boulangeries dans le sud de la Baie James (Poulin, 2012, p. 2). La propagation de cette pratique dans les années 1950 entraîna la sédentarisation rapide du peuple inuit, provoquant la redéfinition des rôles et responsabilités au sein des communautés nordiques (Duhaime et al., 2001). À l'heure actuelle, le marché du travail au Nunavik se caractérise par le déploiement d'une économie mixte qui allie activités traditionnelles et économie salariale (Belisimbi, 2008; Chabot 2001, 2004).

Dans un premier temps, la persistance des activités de subsistance traditionnelles, telles la chasse, la pêche et la récolte, s'explique à la fois par des motifs économiques et socioculturels, puisqu'elles contribuent à renforcer les liens sociaux en plus de fournir une nourriture coutumière, appelée « niqituinnaq » ou « country food » (Chabot, 2003; Duhaime et al., 2003). À cet effet, près de huit adultes sur dix se prêtent à des activités de récolte de la nourriture traditionnelle au Nunavik, souvent en guise de solution de rechange aux denrées alimentaires coûteuses et souvent d'une qualité nutritive plus faible, la proportion la plus élevée de l'ensemble des quatre régions inuit canadiennes (Statistique Canada, 2001, p. 9). La coexistence du salariat et des activités traditionnelles dans une économie en transition pose certaines difficultés, alors que les qualifications requises pour occuper un emploi au sein du marché du travail monétarisé diffèrent des compétences généralement valorisées au sein des communautés inuit (NLC, 2007, p. 2). Par ailleurs, les indicateurs conventionnels du marché du travail, dont la participation à la population active, ne reflètent pas adéquatement la réalité complexe du marché du travail dans les collectivités du Nord québécois et canadien, puisqu'ils ne tiennent pas compte de la contribution non monétaire – mais pourtant essentielle – des activités traditionnelles (Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013; ITK et INAC, 2007)

En ce qui concerne l'économie de marché, le taux de chômage des Inuit âgés de 15 ans et plus à l'échelle canadienne atteignait 19,6 % en 2011, comparativement à 7,5 % pour la population non autochtone. Tout comme en 2006, les femmes inuit (16,1 %) bénéficiaient en 2011 d'une situation sur le marché du travail plus favorable que les hommes (22,9 %), avec un écart de près de 7 points de pourcentage entre leurs taux de chômage respectifs (Statistique Canada, 2014). Il semble opportun de mentionner que le taux de chômage se trouve souvent sous-évalué dans les petites régions isolées où le nombre d'emplois est limité, puisque les individus se découragent, cessent leur recherche active de travail et ne sont donc plus comptabilisés parmi la population active (Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013). Ainsi, le taux d'activité des Inuit âgés de 25 à 64 se chiffrait à 71 % en 2011, deux points de pourcentage de moins qu'en 2006 (AADNC, 2013b).

Les populations autochtones ont également été grandement affectées par la récession de 2008–2009, particulièrement dans la province de Québec (CSLS – Centre for the Study of Living Standards, 2012). Tel que le souligne Usalcas, « le ralentissement du marché du travail de 2008–2009 a eu des conséquences plus durables et plus profondes sur la main-d'œuvre autochtone que sur les travailleurs non autochtones, ce qui a élargi l'écart entre ces deux populations pour ce qui est des taux d'activité, d'emploi et de chômage » (2011, p. 27). Cette incidence plus marquée du ralentissement économique sur les peuples autochtones s'est d'ailleurs traduite par un recul de l'emploi persistant jusqu'en 2010.

Au Québec, selon les données de l'ENM, le taux de chômage des Inuit âgés de 15 ans et plus s'élevait à 16,3 % en 2011, soit plus du double du taux québécois (Statistique Canada, 2014). Malgré la hausse enregistrée depuis les années 1990, le Nunavik affichait néanmoins les plus faibles taux de chômage parmi les quatre régions de l'Inuit Nunangat en 2001 (14,7 %) et en 2006 (18,8 %). Comme dans plusieurs régions, autochtones ou non, le taux de chômage s'avère particulièrement élevé pour les hommes et les jeunes âgés de 15 à 24 ans (NRBHSS, 2011, p. 27).

L'Administration régionale Kativik a dénombré 4 179 emplois réguliers à temps plein sur le territoire en 2011, soit une augmentation de plus de 30 % par rapport à 2005. En excluant le secteur minier, cette augmentation se situe à 21 % pour la même période. Ces emplois se répartissent de façon égale entre les bénéficiaires de la CBJNQ (51 %) et les non-bénéficiaires (49 %), des travailleurs non inuit venus de l'extérieur du Nunavik (ARK, 2011b).

Tableau 5. Répartition, en nombre et en pourcentage, des emplois réguliers à temps plein selon le sexe et le statut, Nunavik, 2011

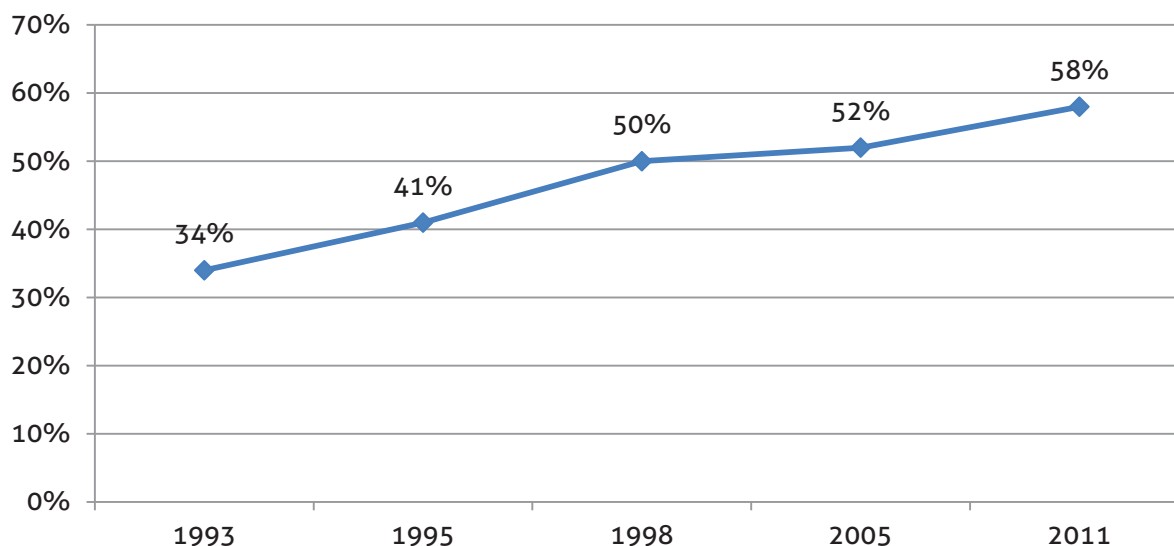
	TOUT LE NUNAVIK		COMMUNAUTÉS SEULEMENT		SITES MINIERs SEULEMENT	
Total	4 179	100 %	3 171	76 %	1 008	24 %
Bénéficiaires	2 124	51 %	1 976	62 %	148	15 %
Non-bénéficiaires	2 055	49 %	1 195	38 %	860	85 %
Hommes	2 492	60 %	1 587	50 %	905	90 %
Femmes	1 687	40 %	1 584	50 %	103	10 %

Source : ARK, 2011b, p. 12

Dans cette économie en transition, les non-bénéficiaires occupent toutefois une part grandissante du marché du travail nordique, absorbant près des deux tiers des nouveaux emplois à temps plein créés entre 2005 et 2011 (ARK, 2011b, p. 13–15). À ce titre, les travailleurs venus de l'extérieur occupent 85 % des emplois dans le domaine minier, contre 38 % des emplois au sein des différentes communautés.

L'expansion de l'économie salariale et plus particulièrement la croissance du secteur minier requièrent une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée. La proportion d'emplois à temps plein nécessitant une éducation postsecondaire ou un diplôme professionnel est ainsi passée de 34 % en 1993 à 58 % en 2011 (ARK, 2011b, p. 10).

Figure 3. Pourcentage des postes à temps plein nécessitant un diplôme postsecondaire ou un certificat de compétence au Nunavik, 2011



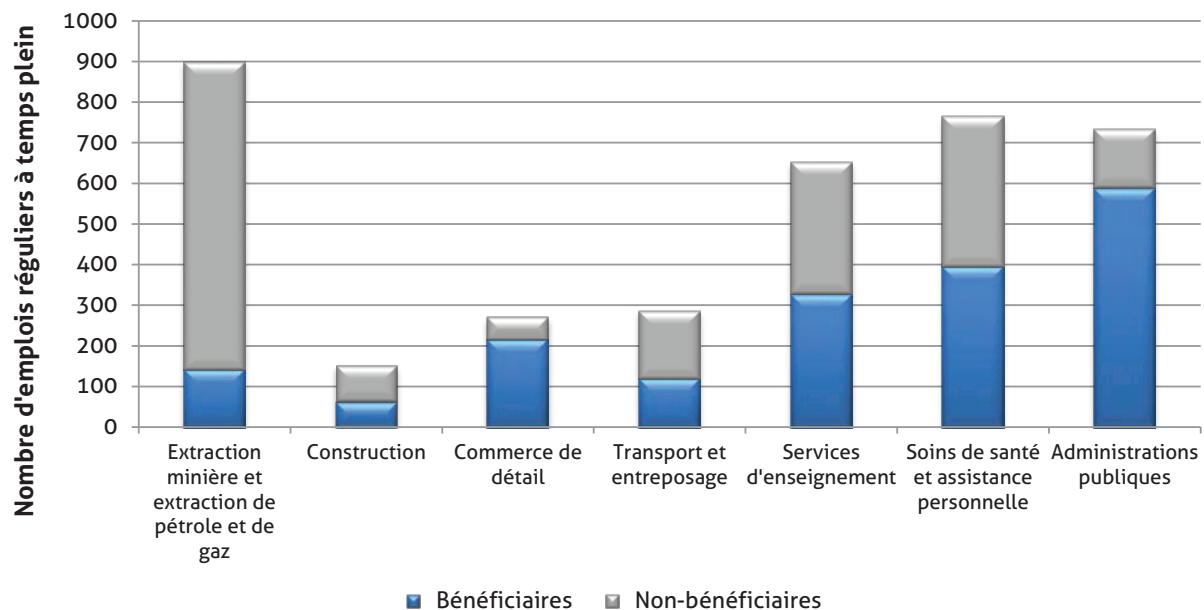
Source : ARK, 2011b, p. 30

Bien que les travailleurs de sexe masculin dominent le portrait global du marché du travail avec 60 % des emplois réguliers à temps plein, la représentation des deux sexes atteint l'équilibre (50 % chacun) à l'exclusion des sites miniers, où les emplois sont majoritairement occupés par des hommes (90 %) (ARK, 2011b, p. 13–15).

Selon les données de l'ARK, « en 2011, sur les 4 179 personnes travaillant à temps plein au Nunavik, 1 648 (soit 40 %) étaient employées par des entreprises privées et des coopératives; 2 188 (soit 52 %) étaient employées par des organismes publics et parapublics; 343 (soit 8 %) par des organismes sans but lucratif » (ARK, 2011b, p. 16). En outre, les non-bénéficiaires sont surreprésentés dans le secteur privé, alors que les bénéficiaires se trouvent majoritaires au sein des organismes publics et parapublics (59 %) (ARK, 2011b, p. 17)

Les emplois réguliers sur le territoire du Nunavik se concentrent majoritairement au sein de quatre grandes industries, soit l'extraction minière, pétrolière et gazière (22 %), les soins de santé et l'assistance sociale (18 %), les administrations publiques (18 %) et les services d'enseignement (16 %). Viennent ensuite le transport et l'entreposage (7 %), le commerce de détail (6 %) et la construction (4 %) (ARK, 2011b, p. 19–20). Les bénéficiaires de la Convention sont majoritaires au sein de l'administration publique et du commerce de détail, alors que la main-d'œuvre extérieure se concentre dans le secteur de l'extraction minière, avec 37 % des effectifs (ARK, 2011b, p. 20).

Figure 4. Nombre de bénéficiaires et de non-bénéficiaires travaillant à temps plein dans les principales industries au Nunavik, 2011



Source : ARK, 2011b, p. 20

Si la moitié des emplois disponibles au Nunavik sont des postes réguliers à temps plein, il subsiste une très forte proportion d'emplois à caractère intermittent, qui se superpose à un taux de chômage déjà élevé. Au Nunavik, les emplois occasionnels ou saisonniers représentaient 34 % de tous les emplois disponibles en 2011, auxquels s'ajoutent 12 % de postes à temps partiel (ARK, 2011b). Le travail à temps partiel involontaire affecte un grand nombre d'employés dans les communautés nordiques, alors que la moitié des Inuit qui travaillaient à temps partiel ont déclaré ne pas avoir trouvé de travail à temps plein (Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013, p. 53). Bien que le caractère sporadique des emplois offerts dans l'Arctique favorise dans une certaine mesure la poursuite des activités de subsistance, en accommodant le caractère discontinu de la chasse, pêche et cueillette (Duhaime, 1991; Belisimbi, 2008), ses gains monétaires irréguliers et limités peuvent également restreindre – ou même supprimer intégralement – les fonds nécessaires à la réalisation de ces activités.

Somme toute, ces indicateurs du marché du travail témoignent de la complexité de l'environnement économique nordique, qui demeure difficilement accessible pour les Inuit. Bien que les Inuit occupaient en 2011 la moitié des emplois à temps plein au Nunavik, l'écart se creuse entre les bénéficiaires et les non-Inuit, alors que la main-d'œuvre extérieure se fait de plus en plus présente sur le territoire. De surcroît, de nombreux Inuit occupent des emplois de premier échelon, demandant peu de qualifications et souvent faiblement rémunérés, une situation qui contribue à entretenir le haut taux de roulement de personnel. Ces disparités de performance économique entraînent un coût monétaire et social indéniable pour la société canadienne.

Un écart coûteux

Au fil du temps, de nombreux auteurs ont évalué les coûts socioéconomiques actuels du difficile positionnement des Autochtones sur le marché du travail, de même que les conséquences hypothétiques de l'augmentation du niveau de scolarité et de l'amélioration de la performance professionnelle des Premières Nations, des Inuit et des Métis canadiens. Dans son rapport publié en 1996, la Commission royale sur les peuples autochtones estimait les coûts sociaux du statu quo à 7,5 milliards de dollars annuellement, soit 5,8 G\$ en productivité perdue et 1,7 G\$ en dépenses associées à la santé et aux services sociaux (CRPA, 1996a, Volume 5). Sharpe et al. (2009) évaluent pour leur part les bénéfices financiers potentiels découlant de l'élimination des écarts au chapitre de l'emploi et de la participation au marché du travail, en permettant aux Autochtones canadiens d'atteindre, en 2026, les niveaux obtenus par les non-Autochtones en 2001 :

Si cela devait se produire, les auteurs estiment qu'une augmentation du niveau des revenus de 36,5 milliards de dollars se produirait d'ici 2026. Les recettes fiscales seraient plus élevées de 3,5 milliards de dollars par année et les dépenses publiques seraient réduites d'un montant pouvant atteindre 14,2 milliards de dollars en raison d'une amélioration du bien-être collectif des Autochtones. Le PIB du Canada augmenterait de 401 milliards de dollars d'ici 2026 selon les estimations. (Sharpe et al., 2009, cité dans Bruce et Marlin, 2012, p. 18–19)

En d'autres termes, de meilleurs résultats sur le marché du travail et un niveau de productivité accru pour les Autochtones canadiens auraient engrangé, de 2001 à 2026, des bénéfices cumulatifs de plus de 500 milliards de dollars (en dollars de 2006) en ressources additionnelles (401 G\$) et en dépenses évitées (115 G\$) (Sharpe et Arsénault, 2010; Sharpe et al., 2009). De plus, les avantages de combler cet écart dépassent la simple question monétaire, alors qu'une meilleure situation socioéconomique se répercute également sur l'état physique, la santé mentale et le bien-être général des populations (NRBHSS, 2011).

La réduction des disparités éducationnelles et économiques entre les peuples autochtones et l'ensemble de la population aurait par conséquent un véritable impact sur la qualité de vie des communautés autochtones et sur le développement économique du Canada. Or, tel que le soulignent Wilson et MacDonald, « investment is, however, only part of the answer. The challenges are complex and solutions require an understanding of the different environments in which solutions would be implemented as well as the root causes of the observable data. To invest effectively, one must understand current conditions in their historical context » (2010, p. 5).

Nonobstant cet impératif moral, social et économique, la situation des Premières Nations, des Inuit et des Métis continue d'accuser un retard par rapport à l'ensemble des citoyens canadiens. Plusieurs facteurs exogènes et endogènes expliquent la faible participation des Autochtones sur le marché de l'emploi, d'un point de vue historique et socioéconomique.

Les défis de l'emploi

Bien que la classification des facteurs diffère d'une source à l'autre, les résultats moins favorables des Inuit sur le marché du travail, tant pour les taux d'emploi que les revenus d'emploi, sont généralement associés au faible niveau de scolarité et à une formation insuffisante, à la maîtrise incomplète des deux langues officielles, à la pénurie d'emplois dans les collectivités nordiques, à la discrimination ainsi qu'à la structure même du marché du travail (Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013; Ciceri et Scott, 2006; Government of Nunavut, 2006; Howard, Edge et Watt, 2012; Pendakur et Pendakur, 2008; Wilson et MacDonald, 2010). Loin d'être exhaustive, cette section résume les principaux défis de l'emploi pour les Inuit en milieu nordique et urbain.



Faible scolarisation et formation

De façon générale, plus les Inuit ont un niveau de scolarité élevé, plus ils sont susceptibles d'occuper un emploi (Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013, p. 51). Selon les résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones (EAPA) de 2012, le taux d'emploi grimpe avec le niveau de scolarité, tout comme le revenu médian. Ainsi, 71 % des Inuit détenteurs d'un diplôme d'études secondaires occupaient un emploi au moment de l'EAPA, comparativement à 44 % des décrocheurs inuit. La fourchette de revenu d'emploi médian des finissants inuit était quant à elle supérieure de 20 000 \$ à celle des décrocheurs, une majoration deux fois plus importante que pour les Premières Nations vivant hors réserve et les Métis (Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013). Le manque de formation et d'études est d'ailleurs régulièrement cité par les Inuit à la recherche d'un emploi comme une barrière importante pour l'intégration professionnelle, alors que moins de la moitié des Inuit détient un diplôme d'études secondaires à l'échelle nationale.

Décalage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre

L'augmentation de la proportion d'emplois qualifiés, particulièrement dans les communautés nordiques, pose une difficulté supplémentaire pour l'insertion professionnelle des Inuit. Il existe un véritable décalage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, issu de l'inadéquation entre la formation des Nunavimmiut et les exigences des emplois créés sur le territoire (ARK, 2011b; Belisimbi, 2008). De même, puisque les employés occupant des postes d'entrée tendent à y demeurer à long terme – même s'ils changent d'employeurs ou quittent sporadiquement le marché du travail –, par manque d'intérêt, de confiance en soi, d'encadrement ou de formation (préalable ou en milieu de travail), les nouvelles générations de travailleurs peinent à trouver un premier emploi. Cette faible mobilité professionnelle complexifie également le recrutement interne pour des postes plus qualifiés. Ainsi, dans plusieurs communautés inuit, la plupart des emplois spécialisés sont occupés par des Qallunaat (non-inuit) venus du sud.

Langue et alphabétisme

Pierre angulaire de l'éducation, l'alphabétisation inclut non seulement l'acquisition de compétences de base en lecture, écriture et arithmétique, mais également la capacité de communiquer de façon pleine et fluide dans une langue. Bien qu'une bonne maîtrise de l'inuktitut constitue un atout indéniable, l'unilinguisme peut

poser des obstacles significatifs, comme le soulignent Patrick et Tomiak, en citant les propos d'une employée d'une organisation inuit :

If your primary language is Inuktitut, in some ways that's helpful, because there are jobs within federal and provincial Inuit organizations and service delivery agencies, such as ours, where Inuktitut is an asset, but overall it's hard to get a job in the mainstream if your primary language is Inuktitut. (2008, p. 61)

La plupart des employeurs canadiens exigeront un bilinguisme fonctionnel, combinant la maîtrise d'une des deux langues officielles à celle de l'inuktitut. À ce titre, selon Inuit Tapiriit Kanatami (ITK), « incomplete high school combined with low English literacy skills make it difficult to enter and succeed in the system » (ITK, 2005, p. 3). La valeur ajoutée attribuée à la maîtrise des deux langues officielles du Canada pour de nombreux emplois au Québec – et particulièrement à Montréal – complexifie d'autant le processus d'insertion professionnelle des Inuit en milieu urbain. Une connaissance insuffisante de l'anglais ou du français peut donc fortement limiter les possibilités d'emploi et de socialisation à l'extérieur de l'Inuit Nunangat, mais également dans les quatre régions inuit (Government of Nunavut, 2006; Patrick et Tomiak, 2008).

Faibles perspectives professionnelles

Malgré la croissance du marché du travail au cours des dernières années, le manque de développement économique à l'échelle locale limite les possibilités d'emploi sur le territoire inuit (Government of Nunavut, 2006). Le coût de la vie élevé, la crise du logement et la petitesse des marchés dans les régions isolées découragent certains investisseurs et entrepreneurs (Poulin, 2012). D'ailleurs, les faibles perspectives professionnelles se classent souvent au premier rang des difficultés citées par les Inuit à la recherche d'un emploi (Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013). Cette perception, avérée ou non, représente également une importante source de découragement pour les Inuit inactifs qui souhaiteraient intégrer le marché du travail. À l'opposé, « les Autochtones qui vivent dans un grand centre urbain ont [...] un taux de participation au marché du travail plus élevé et un taux de chômage plus faible que ceux qui vivent dans une petite collectivité » (Bruce et Marlin, 2012, p. 2). Le taux de chômage des Inuit âgés de 25 à 64 ans résidant à l'extérieur de l'Inuit Nunangat chute de 3 points de pourcentage, se situant à 17 % en 2011, comparativement à 20 % pour la moyenne nationale du taux de chômage des Inuit (AADNC, 2013b).

Expériences et connaissances du marché du travail

Selon les résultats de l'EAPA, les Inuit à la recherche d'un emploi invoquent également, comme motifs de chômage, « le manque d'expérience de travail requise (55 %) et le fait de ne pas savoir où chercher (41 %) » (Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013, p. 53). Selon le Nunavut Literacy Council (NLC), les jeunes ne possèdent pas non plus les compétences de base requises pour occuper et garder un emploi :

There was broad agreement that the gap between available jobs and local youth to fill them related primarily to a lack of literacy and essential skills. Work readiness skills include things such as appropriate behaviours in the workplace, showing up for work on time and on a regular basis, basic technical skills and other essential skills including literacy. (NLC, 2007, p. 13)

Ce manque de familiarité avec le marché du travail importé du sud se traduit notamment par une méconnaissance des principales techniques de recherche d'emploi, telles que la rédaction d'un curriculum vitae ou la réalisation d'un entretien d'embauche, qui diffèrent grandement entre le nord et le sud.

Éloignement géographique

Le lieu de résidence a également une influence notable sur la réussite scolaire et l'accès au marché du travail des jeunes autochtones (Bruce et Marlin, 2012; Ciceri et Scott, 2006). Les jeunes Inuit du Nunavik, qui doivent quitter leur communauté afin de poursuivre des études postsecondaires en milieu urbain, se trouvent confrontés à une série de difficultés, dont l'isolement, le choc culturel et l'absence de réseau familial et social. D'ailleurs, Bruce et Marlin (2012) soulignent que les jeunes autochtones issus des communautés rurales, nordiques et isolées sont deux fois plus susceptibles d'abandonner leurs études et ont quatre fois moins de chances de fréquenter un établissement postsecondaire que leurs camarades non autochtones. L'éloignement géographique influe également sur la mobilité des travailleurs, alors que les 14 villages du Nunavik ne sont connectés que par voie aérienne. La crise du logement qui sévit dans les communautés nordiques limite également les mouvements de travailleurs. Bien que les conventions collectives de la plupart des principaux employeurs au Nunavik prévoient l'attribution d'un logement aux employés délocalisés, il semblerait selon certains répondants de l'étude que cette disposition ne soit pas appliquée de façon aussi automatique pour les travailleurs inuit issus d'un autre village que pour les travailleurs non inuit en provenance du sud.

Contraintes saisonnières

Avec des températures qui peuvent chuter sous la barre des -50 degrés Celsius avec le facteur de refroidissement éolien, l'hiver apporte également son lot de blizzards et de tempêtes au Nunavik. En plus de limiter les déplacements des travailleurs, ces intempéries peuvent entraîner des délais d'approvisionnement et des retards dans l'exécution des tâches. Si la neige et la glace recouvrent le sol pendant près de neuf mois par année, le transport maritime n'est possible qu'entre les mois de juin et d'octobre. L'arrivée du froid et des premières précipitations neigeuses, parfois dès la mi-septembre, peut signaler la fin prématurée du transport par bateau et des activités économiques extérieures, notamment dans le secteur de la construction.

Marquées par les conditions climatiques ou le passage des animaux, les saisons de la chasse et de la pêche sonnent également l'arrêt temporaire des travaux intérieurs pour plusieurs employés inuit, alors que ces journées sont consacrées à l'approvisionnement en nourriture traditionnelle (Swanson, 2003).

Préjugés mutuels

Malgré les efforts de rectification des faits et de sensibilisation, de nombreux préjugés et stéréotypes persistent à l'égard des populations autochtones, régulièrement alimentés par les médias de masse :

Les enquêtes des employeurs sur l'embauche de travailleuses et de travailleurs autochtones ont permis de mettre en évidence des préoccupations concernant leur niveau de compétences de base, les taux d'achèvement des formations et le potentiel de malentendus d'ordre culturel susceptibles d'avoir un impact sur les relations de travail. Certaines études ont permis de montrer que les perceptions qu'ont les employeurs des travailleuses et des travailleurs autochtones résultent souvent de suppositions et de préjugés fondés sur de vieux stéréotypes. (Bruce et Marlin, 2012, p. 5)

Bruce et Marlin (2012) suggèrent notamment de démystifier la culture autochtone auprès des employeurs, de diversifier leurs méthodes de recrutement et de réseautage afin d'inclure une plus grande diversité de travailleurs potentiels et d'accroître les possibilités de mobilité professionnelle, dans le but de favoriser l'embauche et la rétention en emploi des travailleurs autochtones. En contrepartie, certains répondants ont insisté sur la nécessité de déconstruire les préjugés des communautés inuit envers les populations et professionnels non inuit, qui peuvent encore être associés aux agents colonisateurs et assimilateurs.

Des défis supplémentaires en milieu urbain

En plus du dépaysement culturel et de l'isolement, les Inuit qui s'installent – de façon volontaire ou involontaire – en milieu urbain doivent souvent adapter leurs attentes compte tenu notamment de l'écart salarial entre le nord et le sud de la province. Si le salaire minimum est fixé à 10,55 dollars de l'heure au Québec¹³, les postes de premier échelon au Nunavik offrent bien souvent un salaire horaire de 16 ou 18 dollars étant donné le coût élevé de la vie dans les régions nordiques. En outre, dans les grandes zones urbaines, les chercheurs d'emploi feront face à un marché du travail beaucoup plus compétitif, où des dizaines de travailleurs aux compétences variées postulent pour un même emploi. Moins familiers avec le mode de vie inuit, les employeurs urbains non inuit pourraient également être moins enclins à offrir l'accompagnement ou les accommodements susceptibles de favoriser l'insertion et le maintien en emploi. Par conséquent, le contexte économique au sud amplifie les autres difficultés liées entre autres au manque de scolarisation et de familiarité avec le marché du travail.

En somme, les défis de l'intégration professionnelle des communautés inuit tiennent à la fois des barrières à l'emploi, dont la faible scolarisation et les problèmes de dépendance, et des obstacles contextuels, qui découlent notamment de l'éloignement géographique et de l'état de l'économie. Ils résultent également, selon plusieurs répondants et auteurs, de la structure même du marché du travail, alors que le manque de flexibilité et les visées de l'économie de marché se heurtent aux façons de faire et valeurs inuit.

Pour permettre aux Inuit de tirer parti du système économique mondial selon leurs intérêts et balises, sans les dénaturer, il est essentiel de porter une attention particulière au respect et à l'inclusion de la culture inuit millénaire (NLC, 2007), notamment dans le cadre des démarches d'intégration en emploi. Le perfectionnement des méthodes d'intervention en fonction des spécificités culturelles des clientèles autochtones permettra de favoriser l'acquisition et le développement des compétences essentielles à l'employabilité chez ces groupes sous-représentés sur le marché de l'emploi. Par le biais d'une collecte de données primaires, conjuguée à une recension des écrits, cette étude a permis l'identification et la classification des principaux fondements de la culture inuit traditionnelle selon cinq thématiques, soit l'identité culturelle et le concept de soi (chapitre 4), les valeurs et croyances (chapitre 5), les dynamiques sociales (chapitre 6), les styles de communication (chapitre 7) et les méthodes d'apprentissage (chapitre 8). Il importe néanmoins de rappeler que les fondements culturels présentés dans les prochains chapitres se fondent sur une généralisation empirique basée sur les résultats de la recherche et peuvent par conséquent se manifester de façon différenciée selon les individus, puisque chaque client est unique.

13 En date du 1^{er} mai 2015.

Identité culturelle et concept de soi

Fondée sur des observations actuelles et passées, l'identité collective et individuelle des Inuit s'exprime au travers de relations établies avec différents éléments, dont l'environnement, la famille, la communauté et la religion. Évoluant au rythme des mutations sociales, politiques et historiques (Dorais, 2011, 2005, 2004b), l'identité inuit trouve notamment ses repères dans les divers groupements associés au genre, à la classe sociale, à la religion, à la culture ou à la communauté politique, qui stimulent l'attachement subjectif et la volonté d'identification chez les individus (Bouchard, 2008). Si l'identité culturelle se développe dans un contexte d'altérité, en situation d'interaction avec des porteurs d'une culture différente (Dorais, 2004b, 1994), les profondes transformations subies par la population inuit au cours des dernières décennies ébranlent cependant leur autoreprésentation et leur sentiment d'appartenance au groupe culturel. Ce chapitre explore l'identité culturelle et le concept de soi – défini comme la façon de se percevoir à partir de ses expériences et des comparaisons avec autrui (Ruel, 1987) – chez les Inuit, en portant une attention particulière aux notions de survie, d'humilité, de résilience et d'authenticité.

Survie

Tout d'abord, dans l'environnement extrêmement hostile de l'Arctique, la notion de survie s'impose incontestablement comme l'un des principaux fondements de l'identité inuit :

It is a culture of survival. Every day is about survival. They live in an environment, a climate that threatens their lives constantly, so the survival of the many is so important. If one person is neglectful, it could mean the death of the whole group. So there is that tie. I think, because of that, there is a sense of collaboration and working together that is very hard for us to understand. It is life and death. And everyone has their role and everyone has their part in this and they have to do it. (Répondant, Ottawa)

Les rudes conditions environnementales, conjuguées à la rareté des ressources, ont notamment orienté l'organisation sociale, le développement des compétences techniques et la conception du monde de ce peuple millénaire. D'un point de vue identitaire, le principe de survie a forgé une solide mentalité fondée sur la notion de responsabilité individuelle et axée sur les résultats.

Une optique de responsabilité individuelle

Les pratiques de socialisation inuit encouragent le respect mutuel, la bonne conduite, la tolérance entre les membres de la communauté et la confiance, afin d'assurer la coexistence pacifique de tous les membres de la communauté en situation d'interdépendance (Arnakak, 2002; Kingston, 2008; Wihak et Merali, 2003). Dès son plus jeune âge, l'Inuk est amené à faire ses propres choix, tout en considérant les répercussions de ses décisions sur le collectif, dans une optique de responsabilisation individuelle :

They [the Inuit] believe that each person has the capacity – and the personal responsibility – to learn, to think about their goals, actions, and consequences, and to act in ways that lead to positive outcomes for themselves and, when necessary, for the group – and that different circumstances require different analyses and action. (Korhonen, 2002, p. 196)

D'ailleurs, un répondant souligne que : « Kids are expected very early to contribute to the family and the community » (Répondant, Ottawa). Traditionnellement, l'implication – et l'imputabilité – de chacun assure la survie de la communauté, à travers les différentes activités de subsistance telles la chasse, la pêche, la cueillette et la couture. Par conséquent, chaque individu devait bien exécuter ses fonctions, puisque sa réputation se forme en grande partie sur la pratique et la maîtrise de ses tâches attitrées. Encore aujourd'hui, les aînés signalent parfois, sous forme de taquinerie, les fautes et manquements commis par les apprenants, afin d'assurer la précision du travail :

[...] when you are cutting up a caribou, or a seal or a goose and you are looking like you are not doing it properly the elders like to say "he is a liar". I don't know why but because you are not able to do this properly you are a liar. (Répondant, Inukjuak)

Fondement de l'identité inuit, ces rôles traditionnels constituaient et constituent toujours une source de respect auprès des pairs. Or, le développement de l'économie salariée a également introduit de nouveaux rôles professionnels non traditionnels au sein des communautés, dans les secteurs administratif et minier par exemple.

Une mentalité axée sur les résultats

Les Inuit se distinguent grâce à leur mentalité et leurs comportements orientés par l'action et les résultats. Tel que le souligne un répondant, « la culture inuit, ce n'est pas "pourquoi" le faire, c'est "il faut" le faire » (Répondant, Montréal). Ces comportements axés sur les actions directes et la recherche de résultats immédiats se répercutent directement sur la pratique des conseillers en emploi, qui doivent tenter de réconcilier cet impératif de survie à court terme avec les visées à plus longue échéance d'un parcours d'insertion professionnelle. Ainsi, des démarches d'introspection et des ateliers de préparation à l'emploi visant la connaissance de soi et l'acquisition de compétences générales peuvent être perçus comme une « perte de temps » pour un individu à la recherche d'un moyen de subsistance temporaire. En plus d'alourdir la charge de travail du conseiller, ce décalage peut être source de désengagement pour le client, découragé par la « lenteur » du processus. Il est par conséquent nécessaire d'expliquer, dès l'entrevue initiale, les différentes étapes du processus et leurs effets concrets sur l'atteinte des résultats visés, soit le soulagement de leurs besoins immédiats.

À l'instar de nombreuses communautés autochtones, les Inuit adoptent une philosophie holistique, fondée sur l'interconnexion et l'interdépendance :

Within Inuit, and perhaps all land-based indigenous cultures, all aspects of life are seen as connected to each other in a web of infinite relationships. No part of life is separate from another part. [...] It is not possible to understand one person, or one event by itself, without putting that person or event in its full historical, biological and spiritual context. (Levan, 2003, p. 3)

Au niveau individuel, cela signifie qu'il est impossible de distinguer le bien-être spirituel, physique, émotionnel ou intellectuel d'une personne : les interventions doivent donc adresser simultanément toutes les dimensions de l'Inuk. Sur le plan collectif, avec une identité fondée sur la relationnalité, un individu se doit de considérer les répercussions de ses actes ou intentions sur l'environnement et la communauté. Dans le cadre de l'intervention,

.....
DÈS SON PLUS JEUNE
ÂGE, L'INUK EST AMENÉ À
FAIRE SES PROPRES CHOIX,
TOUT EN CONSIDÉRANT
LES RÉPERCUSSIONS DE
SES DÉCISIONS SUR LE
COLLECTIF.
.....

des stratégies qui tiennent compte de l'implication et de l'interconnexion de ces multiples sphères (famille, aînés, environnement, communauté, etc.) donneront des résultats plus durables que de travailler de façon isolée (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2008). Alors que la plupart des concepts de counseling sont orientés autour des besoins du client et sous-entendent une prise de conscience profonde de l'individu, une approche contextualisante, éprouvée notamment auprès des individus très éloignés du marché du travail (Michaud et al., 2012), s'inscrit dans le contexte de vie de l'individu et tient compte des impacts de sa démarche d'employabilité sur tous les aspects de son être. Enfin, combinée à la notion de survie, cette interdépendance envers la nature et la communauté a forgé au fil du temps un peuple humble et résilient.

Humilité

Confrontés aux forces vives de la nature et dotés d'une bonne compréhension de l'univers, les Inuit font preuve d'une grande humilité, issue d'une bonne compréhension des limites de l'individu par rapport au monde extérieur. Ce trait individuel est non seulement valorisé, mais ancré dans l'identité culturelle inuit :

There is also this whole thing about humility. Not taking pride in the ego of the individual. I was remembering reading where if a hunter went out and hunted to prove what a great hunter he was for his own aggrandisement, the animals would know and would not come to him. And so the whole clan would suffer. He had to go out with humility and respect. This wasn't about being a great hunter; this was about honoring the land, respecting the animals and asking for their sacrifice so that his people could survive. (Répondant, Ottawa)

Les démonstrations d'humilité abondent d'ailleurs dans la culture inuit et peuvent – souvent à tort – être perçues par les non-Inuit comme une gêne profonde ou encore un manque de confiance en soi. Selon les dires de Korhonen, « modesty about one's accomplishments was also valued, for boasting could lead to envy in others and possibly actions injurious to the welfare of the group, including murder of the envied person » (2002, p. 211). Devant le malaise occasionné par l'orgueil et la vantardise au sein de la culture, les Inuit sont généralement inconfortables à l'idée de parler d'eux-mêmes, contrairement à la culture occidentale qui valorise la verbalisation de ses atouts et aptitudes. À titre d'exemple, lors d'une entrevue d'embauche, il peut être très difficile pour un Inuk de répondre à des questions sur ses forces et ses réalisations passées, puisqu'une telle discussion centrée sur l'individu, en plus d'être importée d'une culture étrangère, entre en conflit avec les valeurs traditionnelles inuit. En outre, il semble que l'hésitation de plusieurs Inuit à se positionner devant un choix de carrière, à se projeter dans un futur éloigné et à se visualiser dans un rôle professionnel découle notamment de cette humilité :

To think about the future "Oh, in ten years I am going to be this or I am going to be that" is a form of pretention. That is being pretentious. How would you know if you are going to be here in ten years, let alone what you are going to do? (Répondant, Ottawa)

Si cette humilité face aux forces de l'univers rend plus difficile le positionnement dans un système emprunté fondé sur des concepts occidentaux, elle ne saurait en aucun cas justifier la passivité dans la culture ancestrale, stimulant bien au contraire la persévérance dans l'action. Également alimenté par la religion, ce tempérament humble peut avoir de nombreuses répercussions sur le développement de carrière, d'où l'importance d'adapter l'intervention offerte à la clientèle inuit, notamment en ce qui concerne les méthodes de recherche d'emploi. La préparation à l'entrevue et le concept de réseautage professionnel doivent entre autres être ajustés à la culture, alors que de discuter de soi ou de son occupation peut être considéré comme une forme de vantardise et donc jugé négativement au sein de la communauté.

Résilience

Désignant la capacité à surmonter les difficultés et à trouver la force de se reconstruire, la résilience figure également au cœur de l'identité inuit, confrontée tant aux aléas de la nature qu'aux forces colonisatrices (Dion Stout et Kipling, 2003; Kirmayer et al., 2011; Minor, 1992) :

They are incredibly resilient. They have to be. There is often a lot of tragedies in their culture. I think this has always been. Children die, people die, because of the extremes of the weather and the dangers in the land. There is kind of an acceptance within the group and the individual. Because you have to go on, you can't stop and be paralyzed by grief or you die. (Répondant, Ottawa)

D'ailleurs, les aînés inuit du Nunavut soulignent que « traditionally, children were taught from an early age that life will often be difficult but that difficulties will pass or can be overcome » (Korhonen, 2007, p. 2). L'enseignement de la culture ancestrale insistait donc à la fois sur la patience et la gestion des émotions.

D'une part, les Inuit, conscients du peu de contrôle qu'ils exercent sur l'environnement naturel, apprennent très jeunes qu'ils n'ont d'autre choix que d'attendre que les conditions météorologiques deviennent propices à la chasse, à la pêche ou aux autres formes d'activités extérieures :

Patience and the ability to accept those realities that are beyond one's control are two other valued character traits. These attitudes were essential to maintaining subsistence in the Arctic, be it waiting patiently for hours at a time by a seal's breathing hole or being unable to travel or hunt for days and weeks due to violent and lengthy storms. (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006, p. 32)

Cette patience s'applique également aux autres sphères de la vie quotidienne, puisque les Inuit préfèrent généralement attendre qu'une situation non souhaitée sur laquelle ils ne détiennent aucun contrôle se résorbe d'elle-même, plutôt que de s'évertuer à lutter en toute impuissance. Selon Kirmayer et al., « faced with adversity, [Inuit] people talk of hope and wait for it to reveal itself » (2011, p. 88). Pour les non-initiés, cette attitude se confond facilement, bien qu'à tort, avec une forme de passivité ou de désengagement. Dans le même ordre d'idées, les Inuit se soumettent aux conditions de l'environnement externe lors du processus de recherche d'emploi. À titre d'exemple, malgré leurs perceptions d'un marché du travail restreint, ils seront portés à attendre qu'une offre d'emploi qui leur convient se présente plutôt que d'explorer le marché caché ou d'initier un projet entrepreneurial.

D'autre part, il est primordial dans la culture inuit de développer une stabilité émotionnelle, soit d'apprendre à confronter ses peurs et contrôler ses émotions lors des situations difficiles. Essentielle à la survie du groupe, cette aptitude facilite l'identification des solutions en évitant la panique :

One example of the Inuit way is learning to control one's emotions. The absence of such control can be disastrous, even fatal. The worst response to an unexpected storm or to a broken motor hundreds of miles from the nearest settlement is to panic so that one cannot think clearly or calmly. (Searles, 2008, p. 250)

Control of nature was necessary for survival, and such control was possible through the observation of rules and taboos. Negative emotions and interpersonal problems, which could be detrimental to both the individual and the group, could be controlled by personal behaviour and attitude: that is, by talking about problems, changing one's thoughts, assessment and reflection. (Korhonen, 2002, p. 196)

Les aînés inuit insistent sur la nécessité de développer des ressources pour transformer ses pensées et attitudes en vue d'atteindre un équilibre mental et émotionnel (Korhonen, 2007). Pour certains Inuit en situation de crise, l'obtention d'un emploi est d'ailleurs perçue comme un moyen rapide de résoudre les difficultés personnelles, familiales ou sociales, afin d'obtenir un certain apaisement émotionnel à courte échéance. Si l'isolement et la

survie dans un environnement hostile sans interférence extérieure pendant des milliers d'années ont façonné une société résiliente et patiente, ils ont également éveillé un sens marqué pour la débrouillardise et une forte détermination. Cela dit, comme dans toute société, des nuances individuelles empêchent l'extrême généralisation, particulièrement à la lueur des changements en cours.

Authenticité culturelle

La notion d'authenticité demeure cruciale au sein de la culture inuit, bien que la définition d'un « bon Inuk » varie selon les répondants. De façon traditionnelle, un véritable Inuk doit consacrer du temps aux activités traditionnelles de subsistance sur le territoire terrestre et maritime (Searles, 2010). Il s'expose ainsi aux conditions nécessaires pour son développement cognitif, moral et émotif, en plus d'apprendre à gérer des situations inattendues et parfois risquées (Briggs, 1991). Cette identité culturelle authentique se rapporte une fois de plus à la notion de survie :

In Inuit society, one of the most important and respected characteristics of a successful person is their capacity for self-reliance and their ability to meet life's challenges with innovation, resourcefulness and perseverance. Traditionally, these traits would greatly increase the chance of survival for the individual and the group. (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006, p. 32)

En complément, Dorais précise que « to be an inutuinnak, a "genuine Inuk", one must have at least one Inuk parent, speak Inuktitut, and abide by Christian morality, which is seen as continuing traditional values » (2005, p. 6). Ainsi, selon Searles, « [...] those Inuit who have little knowledge of the past, or who do not speak Inuktitut or do not know the traditional activities associated with the past such as certain types of hunting and fishing practices, for example, are not considered to be authentically Inuit » (2010, p. 155–156). L'authenticité culturelle englobe non seulement la participation aux activités traditionnelles, mais également l'application appropriée des savoirs et l'exécution technique des tâches associées.

Cependant, les mutations rapides et imposées par la colonisation se répercutent lourdement sur l'individu et sur la société inuit, en dépit de leur forte résilience :

The culture is transitioning, from being nomad less than 100 years ago to Internet and television today. There is a struggle between whether they should hold on to their culture which is a lifestyle, versus having a career and making monetary gain, which is also a lifestyle. The two are hard to mix. [...] It is a big balancing act and I myself still struggle with that. (Répondant, Inukjuak)

Peuple de chasseurs-pêcheurs, les Inuit se trouvent confrontés à une perte de repères identitaires et culturels, alors que l'économie de marché impose de nouvelles règles monétaires qui altèrent les rôles traditionnels. Selon un répondant d'Inukjuak, « it is getting harder and harder to hunt although we still want to do it. Because of economic constraints, we are less able to do it, we are more dependent on store food » (Répondant, Inukjuak). À cet égard, certains répondants incluent l'atteinte d'un équilibre entre la préservation de la culture traditionnelle et l'adaptation au mode de vie occidental – jugé inévitable selon plusieurs – dans leur définition d'un « bon Inuk ».

Coincés entre deux mondes (Mark, 2011; Sirois, Montminy et Tremblay, 2007), les Inuit tentent de préserver une identité culturelle forte, alors que les interventions colonisatrices et les tributs de la modernité se répercutent également sur leur estime de soi. Ainsi, en plus d'affecter le tissu social des communautés nordiques, les forces

.....
LES MUTATIONS RAPIDES ET
IMPOSÉES PAR LA COLONISATION
SE RÉPERCUTENT LOURDEMENT
SUR L'INDIVIDU ET SUR LA
SOCIÉTÉ INUIT, EN DÉPIT DE
LEUR FORTE RÉSILIENCE.
.....

exogènes, conjuguées aux contrecoups d'un passé personnel et familial souvent difficile, minent la confiance de l'Inuk :

My mom was raised by my grandmother who was told that the culture was no good. Even my mom was told that. They didn't know how to live anymore. When they were told that their language was not good, they didn't know what to do anymore. They were taught their culture by the priest, the police. They just did what they were told, not what they believed in. Maybe there they lost their confidence. (Répondant, Nunavik)

Cette identité culturelle ébranlée requiert l'ajustement des techniques d'intervention de la part des conseillers, qui doivent notamment permettre aux clients de rétablir leur confiance en guise de préalable à leurs démarches formelles. Une préparation plus longue et plus douce pourrait donc être nécessaire avec les clients peu confiants, avant de les outiller et de les préparer pour la recherche d'emploi :

I think the first thing they should work on [for employment preparation] is the confidence thing, because most of the clients I get, they are not confident enough even to look for jobs. [...] Some people think that they are not good enough or that they will not do good at their jobs. (Répondant, Nunavik)

Cette étape, liée à la préparation en emploi, peut se prolonger dans le temps et s'avérer ardue, tant pour le client que pour le conseiller. En effet, certains clients inuit, confrontés à la peur de l'échec et du jugement, refuseront simplement d'appliquer sur des offres d'emploi qui requièrent un diplôme d'études secondaires ou de se présenter en entrevue. Puisque l'estime de soi se développe notamment par l'accomplissement d'objectifs (Seligman, 1995, p. 33, cité dans Korhonen, 2007, p. 31), il importe également de proposer des occasions d'apprentissage qui posent un niveau de difficulté approprié. Tout en récompensant l'effort et les petites réussites, il ne faut pas perdre de vue les résultats escomptés, pour éviter d'infantiliser le client. En tant qu'accompagnateur et motivateur, l'intervenant doit communiquer, par des mots et des actions, sa confiance envers les capacités de son client (Korhonen, 2007).

Somme toute, ce concept de soi différent entraîne de multiples conséquences sur la démarche d'employabilité, alors qu'un manque de confiance ou une trop grande humilité peut se superposer à l'extranéité du processus et limiter la capacité du client de se projeter dans un rôle professionnel et d'oser faire un choix de carrière. Non seulement importés, ces concepts se trouvent en décalage par rapport à certains fondements de l'identité inuit, dont l'impératif de survie à court terme et l'humilité. Compte tenu que l'identité est également influencée par les rapports entre autochtones et allochtones, qui créent de nouveaux repères identitaires (Dorais, 2004b), la présence d'un nombre croissant de travailleurs étrangers au Nunavik (ARK, 2011b) a également une incidence sur les communautés inuit. S'il est mal encadré ou ancré dans un rapport de forces inégalitaires, ce contact grandissant et prolongé avec la culture allochtone pourrait encourager le maintien d'un sentiment de colonisation chez les Inuit, fragilisant d'autant plus leur identité culturelle. Puisqu'il s'avère difficile de s'engager dans un processus de développement de carrière quand la connexion à soi et l'identité ont été abimées, il est important de favoriser le développement d'une identité personnelle et collective forte chez les clients, notamment par le biais de leur implication auprès de la communauté inuit et non inuit.

Valeurs et croyances

Bien que l'importance accordée aux valeurs traditionnelles varie d'un individu à l'autre, les Inuit se fondent généralement sur ces traits culturels pour affirmer la spécificité de leur groupe (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006). Investies de sens, ces valeurs et croyances se trouvent en relation directe avec leur mode de vie nomade axé sur la survie. La priorité accordée à la famille et à la terre influe par conséquent sur le rapport au temps, la notion de travail et le rôle de l'éducation.

Famille et communauté

Dans cette culture collectiviste (Hofstede, 1983), la communauté prime sur l'individu, contrairement aux sociétés occidentales qui reposent davantage sur des dynamiques individualistes. Ainsi, la société inuit se base sur la famille et le clan, au sens élargi (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2008) :

Family for me is very important. Even the extended family, like all my aunts, all my cousins, the older siblings of my grandmother, their children. We call that a family, not just me, my husband and my kids. (Répondant, Inukjuak)

En plus de l'adoption familiale, reconnue comme une pratique courante au sein des communautés inuit (Searles, 2008), la culture ancestrale encourage l'éponymie. Dépassant la simple transmission d'un nom, cette pratique qui consiste à donner le nom d'un proche, souvent décédé récemment, à un nouveau-né contribue à la construction identitaire de l'Inuk :

One of the most widely recognized transmitters of Inuit identity substance is the soul name. A belief among many Inuit throughout the North American Arctic and Greenland is that souls are embedded in Inuit names, such that to confer a name upon a newborn is equivalent to giving that baby a soul. Through atiit (names) individuals begin to acquire the substance that constitutes Inuit identity. (Searles, 2008, p. 242)

Cette tradition permet à l'âme de la personne disparue de reprendre naissance dans un nouveau corps et d'accompagner l'enfant dans sa découverte du monde (Alia, 2007; Dorais, 2004b; Ouellette, 2002; Searles, 2008). Et puisqu'un nom peut transmettre, selon la culture inuit, différents aspects d'une âme, comme la mémoire et les traits de personnalité, l'enfant hérite des caractéristiques et aptitudes de son « Sanijiauk », son donneur (Kublu et Oosten 1999; Searles, 2008). L'attribution du nom peut également influencer le cheminement professionnel d'un individu, tel que souligné par ce répondant inuit :

My namesake was like this, so I am going to be like that too. She was a sewer, so she wants to be a sewer. Because she is the namesake of that person. He was a hunter, I am going to be a hunter. I am going to be a sells person because he was a sells person. (Répondant, Montréal)

En bref, le nom choisi, souvent au sein de la lignée familiale, devient à la fois le vecteur d'une identité inuit, d'une identité communautaire ou familiale et d'une identité personnelle. De ce fait, l'identité individuelle se définit non seulement par l'appartenance au groupe, mais également par l'ascendance.

La primauté de la famille peut aussi restreindre la disponibilité et la mobilité des individus, alors que les obligations familiales sont souvent considérées prioritaires :

Learners put the needs of their families first and so sometimes it may seem that learners are not motivated. A person may feel it is more important to take care of her/his particular ailment than to attend work or school. This attitude extends to family members. The immediate welfare of a learner's child has priority over attendance or completion of an assignment. (Swanson, 2002, p. 35)

Par conséquent, il peut s'avérer difficile, voire impossible, pour un Inuk de déménager dans un autre village ou dans un centre urbain pour poursuivre son cheminement scolaire ou professionnel. Aux facteurs monétaires et responsabilités familiales s'ajoutent différentes appréhensions liées à l'éloignement physique, à l'ennui et à la possible ségrégation sociale. Certains membres de la communauté peuvent également s'opposer au départ d'un proche, ce qui ajoute une pression supplémentaire sur la prise de décision de l'Inuk et engendre un sentiment de culpabilité en cas de déménagement (NLC, 2007). En outre, le mal du pays (« homesickness ») lié au déracinement peut pousser les Inuit qui ont décidé de déménager pour fins d'études ou d'emploi à abandonner leur occupation et effectuer un retour précoce dans leur communauté.

De ces valeurs familiales profondément ancrées découlent également les notions de partage et d'entraide, qui alimentent à leur tour la dynamique collectiviste. De nombreux répondants ont souligné le rang élevé de ces deux principes sur l'échelle de valeurs inuit :

Sharing is hugely important. And it is not even about generosity. It is about understanding that what you have really isn't yours, it belongs to everyone. (Répondant, Ottawa)

For me it is impossible: I would never say no to someone who is hungry or thirsty. Everybody is like that. I would say it is part of the culture. (Répondant, Inukjuak)

Cet indispensable partage influe notamment sur l'attachement au marché du travail dans les communautés nordiques, alors qu'un individu peut agir comme pivot familial en redistribuant ses ressources monétaires ou alimentaires au sein du clan (Duhaime, 1991) :

Les liens par rapport au marché du travail sont différents, car beaucoup de gens vivent de l'entraide des autres et à un moment donné, ils vont travailler et vont faire la même chose. (Répondant, Montréal)

Souvent sollicités par les individus sans emploi ou à faible revenu pour des contributions matérielles ou monétaires, les travailleurs peuvent ressentir une forte pression, alors qu'un refus de partager s'avère impensable selon les valeurs collectives :

The first rule is to help each other. But sometimes it's hard because some of them take advantage of you, for helping. For me personally, my two aunts don't work and they abuse alcohol and drugs, they don't buy the food and stuff they need to survive. They just go to my place or my cousin's place to eat. There is a downside for helping each other. (Répondant, Inukjuak)

Accentuée par la nucléarisation des familles, les problèmes sociaux et les inégalités de revenus, cette nouvelle dynamique économique liée au partage de l'argent occasionne parfois de la frustration au sein des familles et des collectivités.

En somme, la famille et la communauté occupent un rôle central dans le développement et la formation de l'individu, que ce soit comme premier lieu de socialisation, en tant que modèle pour la croissance personnelle et les choix professionnels, ou encore pour l'apprentissage des rôles traditionnels. Elles peuvent également influencer sur la perception du marché du travail, d'où l'importance de recentrer le choix de carrière de l'individu sur sa contribution possible au clan familial ou à la collectivité, afin d'alléger le caractère individualiste de la démarche.

Porteuse de principes humanistes nobles, la prépondérance des valeurs familiales et communautaires appelle néanmoins à quelques bémols, dont les risques d'abus liés au partage coutumier. En tant que fondement de l'identité inuit, elle doit faire partie intégrante d'un processus de développement de carrière.

Terre

Depuis des millénaires, la population inuit voue un amour profond et un immense respect à la terre (« nuna » en inuktitut ou « the land » en anglais), qui représente bien plus qu'une source de vie, de survie et d'apprentissages :

The land. It is hard to describe it, but it is as if it is their skin. It is so vital, it has been vital for thousands of years of providing what they need to survive. And there is such an honour and love for the land [...] it is very vital for them to keep that connection. (Répondant, Ottawa)

The connection with the land is again who they are. They live in harmony, they live in oneness with the land. They are part of it and it is part of them. They don't make the separation. The land gives them what they need to survive and they see it that way. They would not survive without the animals, the tundra. And the land is a text, it teaches them all the time. The snow, the sky, the wind, all of that is teaching them all the time: what to look for, how to look for it, where the animals are, where they should build their shelter, what direction they should go in. (Répondant, Ottawa)

Cette connexion vitale avec la terre et ses ressources, nécessaires à leur survie et à la pérennité de leur culture, s'accorde d'ailleurs avec la philosophie holistique des Inuit et des autres groupes autochtones. Selon plusieurs répondants, ce rapport au territoire est essentiel au maintien de leur bien-être physique et émotionnel :

I love being on the land, it gives you a sense of calmness, it refreshes you. When you are connected to the land, you feel more alive. At least for me, this is how I feel. (Répondant, Inukjuak)

Saladin d'Anglure souligne d'ailleurs que le vrai territoire inuit commence au-delà des villages construits par les Qallunaat :

Quand [les] Blancs installèrent les premiers établissements euro-canadiens dans les territoires nordiques, les Inuit établirent un clivage entre ces sites choisis, développés et dénommés par les Blancs, et le reste du territoire, où souvent ils allèrent retrouver paix, tranquillité et traditions. (2004, p. 116)

Conscients de leur dépendance envers la terre, les Inuit apprécient également la nourriture coutumière (appelée « nirituinaq » en inuktitut ou « country food » en anglais), dont le partage entretient les principes de responsabilisation et de contribution au sein de la communauté (Searles, 2010).

Activités de subsistance sur le territoire

Cette connexion unique à l'environnement influence non seulement leur conception du monde, mais leur construction identitaire, notamment d'un point de vue professionnel. Étant donné que la participation aux activités traditionnelles permet à l'Inuk de vivre une vie plus harmonieuse, en influant positivement sur sa confiance en soi et son sentiment d'appartenance (Korhonen, 2007; Philie, 2013), il s'avère nécessaire de favoriser ce lien avec la terre et la culture ancestrale, en support et en complément à l'éducation formelle :

We have to have a balance, southern education, southern support services, traditional education, traditional support services. I know this has been left behind. [...] there is a lot of support services, there is a lot of funding, emphasis on southern education, on the southern way of life, to have a job, to have a career, to have a retirement plan that is very much the normal aspect of southern modern way of life. Traditional it is kind of being left behind and there is not much support. (Répondant, Inukjuak)

Ainsi, l'inclusion d'activités liées à la terre dans la démarche d'employabilité, sous la forme de symboles, d'histoires ou de sorties accompagnées de guides ou d'ainés, peut également avoir un impact positif sur le processus de développement de carrière. À titre d'exemple, au Nunavut, quelques communautés offrent aux jeunes à risque d'exclusion du système scolaire formel des programmes axés sur le développement des compétences traditionnelles. En leur permettant de contribuer à la survie et au bien-être de leur famille et communauté, ces programmes « can be very effective in re-engaging marginalized youth in an effort to reduce social and economic barriers and decrease youth isolation and societal alienation » (NLC, 2007, p. 12). En plus de commander la majorité de leurs activités traditionnelles, cette grande proximité avec la terre règle leur emploi du temps, guidé notamment par l'environnement et les mouvements animaliers.

Temps

Adaptant traditionnellement leurs activités et prises de décision en fonction des saisons selon les circonstances naturelles et les conditions météorologiques, les Inuit conçoivent le temps comme une succession de moments présents :

Pour les Inuit, c'est davantage le moment présent qui compte que l'avenir. Ils considèrent un jour à la fois. Aujourd'hui on a quelque chose à manger, demain on verra. [...] Aujourd'hui le caribou arrive, on va aller à la chasse, car demain il ne sera plus là. L'avenir, ce n'est pas ce qui compte, ce n'est pas dans leur mentalité de survie. L'important c'est de passer au travers aujourd'hui et que ce soit agréable. (Répondant, Kuujuaq)

La représentation photographique du temps chez les Inuit se distingue de la vision cinématographique des sociétés occidentales, fondée sur un horizon temporel en mouvement constant vers le futur. Unidirectionnel, le temps eurocentrique se mesure et s'accumule selon la succession rectiligne des événements. Par opposition, la conception circulaire du temps chez les Inuit se fonde sur la répétition des jours, la ronde des saisons et l'enchaînement des faits, des événements, des générations :

Dans les sociétés régies par une conception cyclique du temps, il n'y a pas de démarcation entre le passé, le présent et le futur, car, selon les acteurs, tous les trois s'interpénètrent. Le passé et le futur se fondent dans le présent et c'est également dans ce dernier que les acteurs vivent. (Gui Ekwa, 1995, p. 4)

Sans pour autant négliger le passé, porteur d'histoires et d'enseignements, les Inuit se concentrent sur le présent et le court terme (Gombay, 2009) :

Elle me disait : « C'est passé, c'est passé. Pourquoi tu me parles du passé? C'est aujourd'hui qu'il faut travailler ». (Répondant, Montréal)

Cette conception du temps axée sur le présent influe à la fois sur le rythme des activités et leur capacité à se projeter dans l'avenir.

Le rythme des activités

Cette représentation cyclique du temps influence le rythme des activités, alors que les Inuit exécutent généralement leurs tâches sans précipitation, en appréciant le moment présent et en prenant le temps de bien réaliser leur travail :

One young Inuit man explained that when he began living with his father at a hunting camp, his father said that he did not need to rush anything. "He told me to take my time". Only by learning to take one's time, by learning to approach tasks patiently and calmly, can a person become a successful hunter, an activity that requires a great deal of persistence and patience. (Searles, 2008, p. 248)

When we don't have to do something, we take the time to be together and to relax. It is not to be lazy, it is to appreciate the time you have. (Répondant Kuujjuaq)

Se soustrayant traditionnellement à la philosophie occidentale visant l'épanouissement personnel par la quête continue de nouveaux objectifs afin d'occuper l'espace temps, les Inuit savent apprécier les moments de répit. Inconfortables face à l'absolutisme d'un horaire artificiel, ils s'activent au gré d'un calendrier imposé par les forces de la nature (Swanson, 2003) :

Time there is dictated by nature, by the weather, by night and day, and cycles. Your tasks that you do at a certain time are dictated by the weather and by nature. It is not a forced schedule; it is a framework of time based on nature. [...] There is a sense of freedom in that, in being in tune with something larger than yourself, greater than yourself. The whole concept of 9 to 5, every day, no matter what it's like outside, this is when you work, that would be a very difficult transition to make. (Répondant, Ottawa)

En lien avec la notion d'humilité, qui reconnaît l'impuissance et la vulnérabilité des êtres à l'égard des éléments, les Inuit sont conscients que la réalisation de leurs tâches peut être interrompue à maintes reprises afin de répondre à des besoins plus pressants et semblent très confortables avec cette idée de changement perpétuel.

Source de patience, ce temps circulaire se répercute néanmoins sur l'intervention en développement de carrière, en agissant notamment sur le caractère linéaire et direct du processus. À titre d'illustration, il est fort possible qu'un client s'attende à ce que son processus de recherche d'emploi ne dure que le temps d'une visite auprès du conseiller, pour la rédaction de son curriculum vitae par exemple. Il se peut alors que le client abandonne sa démarche après cette seule visite ou qu'il revienne au moment où il en sentira à nouveau le besoin, surtout si un lien de confiance a été établi avec le conseiller. La démarche peut également être interrompue pendant plusieurs semaines, voire mois, en fonction des obligations circonstanciées du client, telles que la maladie d'un proche, la naissance d'un enfant ou l'arrivée des caribous. Puisque cet abandon temporaire ne signifie pas pour autant que le service offert ne répond pas à ses besoins, le client reviendra fort probablement lorsque les conditions nécessaires seront réunies. Dans ces circonstances, le conseiller se doit de faire preuve de souplesse et de mesurer le succès de son intervention selon des critères adaptés, afin de limiter son sentiment d'impuissance et de découragement. Par ailleurs, les structures mêmes du marché du travail impliquent des notions de temps plus larges et plus longues que le présent. Si le temps inuit se définit en fonction des éléments naturels, les horaires artificiels et plus rigides imposés par les employeurs, particulièrement à l'extérieur du Nunavik, ont un impact indéniable sur leur intégration et maintien en emploi :

Today, survival depends on having access to cash, which generally comes with employment, which, in turn, relies on participation in the institutions associated with Euro-Canadians. As a result, Inuit are forced to conform to non-Inuit time in order to survive. (Gombay, 2009, p. 9)

En imposant une routine standardisée, ces normes laissent peu de place à la spontanéité dérivant de l'environnement naturel et social, ce qui a pour effet de déstabiliser le mode de vie inuit.

La planification à long terme et le contrôle de l'avenir

Si elle nourrit leur capacité d'adaptation, cette vision cyclique du temps détourne également les efforts de planification à long terme ou d'évaluation du portrait général d'une situation donnée, comme le soulignent ces répondants :

Pas la même notion d'insécurité, du futur. Ce sont des valeurs blanches que de s'occuper autant du futur, de mettre de l'argent de côté et d'avoir des régimes de retraite. Ce n'est pas quelque chose de naturel. (Répondant, Montréal)

A lot of the families that I know, they don't visualize, they just go day by day. What are we going to eat tomorrow, how are we going to have money to eat tomorrow? It's not planned, they are just living. There is no visual about the future. (Répondant, Montréal)

Dans une société traditionnelle où la prévoyance l'emporte sur la prévision (Gui Ekwa, 1995), il peut s'avérer difficile d'effectuer un choix qui ne rapporte rien dans l'immédiat :

It is hard to convince them that it's going to pay off in the long run. Most people are looking short-term. It is not going to benefit me right now so it is not worth it. (Répondant, Inukjuak)

Face à un futur considéré comme imprévisible et incontrôlable, la notion d'insécurité par rapport à l'avenir s'atténue, tout comme le besoin de contrôler sa destinée dans les moindres détails (Gombay, 2009). Observée sur le terrain, cette faible inclinaison à la prévision et à la projection est également corroborée par de nombreuses études empiriques :

One Inuit woman thought that Qallunaat [White people] plan everything in advance as if they can control the future, whereas traditional Inuit learn how to relinquish a desire to control time in order to become more aware of, and therefore better able to yield to, the rhythm and movements of weather, tides, animals, seasons, etc. (Searles, 2008, p. 248)

En ce sens, il apparaît essentiel d'établir une distinction entre l'incapacité et l'absence d'intérêt à l'égard de la planification à long terme. Si les Inuit se montrent peu enclins à se projeter dans le futur, ce n'est pas parce qu'ils sont incapables d'élaborer des plans à long terme (Korhonen, 2004b), mais plutôt qu'ils ne voient pas la pertinence de tenter de prévoir l'imprévisible. Ainsi, loin d'être un signe de désengagement ou de désorganisation, cette rare planification se veut davantage une démonstration d'humilité (Bourdieu, 1963) :

It is more about the present than the future. For most people I know, you can plan all you want, but at the end of the day, you're still a person, an Inuk. You can't tell what is going to happen in the future. (Répondant, Inukjuak)

En définitive, le rapport à l'environnement et la notion d'humilité influent sur la conception du temps chez les Inuit, particulièrement lorsque vient le temps de se projeter dans un rôle professionnel dans un cadre imposé de l'extérieur. Face à un processus de recherche d'emploi qui pourrait de prime abord sembler décousu pour le conseiller et interminable pour le client, il importe de procéder par étapes, en fixant des buts simples et atteignables à court terme vers un objectif final plus ambitieux (Korhonen, 2007; Swanson, 2003). Tout en démontrant de la flexibilité et en évitant d'imposer un processus trop rigide, le conseiller doit néanmoins indiquer des barèmes clairs et des attentes bien définies afin de responsabiliser le client face à la gestion du temps tout au long de son parcours professionnel, de la recherche à la rétention en emploi.



Place de l'éducation

Le scepticisme partagé à l'égard des retombées à court ou moyen terme de la formation scolaire, conjugué à la rareté des emplois dans les communautés nordiques, influent sur la motivation nécessaire au maintien à l'école et suscitent des réactions mitigées face à l'éducation formelle (Douglas, 2009; Holmes, 2005; Laugrand, 2008) :

Les parents bien souvent ne peuvent montrer à leurs enfants à lire et écrire, car ils ne le savent pas. Cela crée une grande différence. Les enfants ne voient pas l'importance de continuer à lire et écrire comme les parents ne savent pas et ont fonctionné ainsi toute leur vie. Le point de départ n'est pas le même. (Répondant, Kuujuaq)

L'expérience négative des générations précédentes, victimes de maltraitance, de harcèlement psychologique et d'abus sexuels aux mains de l'Église et de l'État dans les écoles résidentielles, se répercute également sur les nouvelles cohortes d'étudiants inuit, élevés dans cette crainte des visées assimilationnistes du système éducatif (Belisimbi, 2008; Holmes, 2005; Swanson, 2003). Peu familière avec la structure d'enseignement importée par les colonisateurs, la population inuit valorise davantage l'expérience et la pratique :

Both my parents didn't finish high school. I myself didn't do so well in school. They did push me to stay in school, they supported me. But once I finished high school and I was able to make my own education decisions, I decided that work experience is a lot more important than the education that is provided for us in that structure. (Répondant, Inukjuak)

Dans la culture inuit, le savoir seul ne suffit pas à gagner le respect de ses pairs : il faut mettre en pratique ses connaissances sur une longue période et pouvoir démontrer ses compétences par l'action avant d'être considéré comme un véritable expert apte à transmettre un enseignement :

[The elders] are the experts because they have done it for a very long time. So you go to the people who are recognized for having done something well and done it for a while. So those are the experts. (Répondant, Montréal)

Les nombreuses critiques à l'égard des méthodes d'éducation, des orientations pédagogiques et des connaissances transférées trouvent également écho dans la littérature :

Le manque de soutien à l'apprentissage et le manque de formation du personnel sont d'autres problèmes qui hypothèquent la formation et favorisent le décrochage des adolescents, lequel est lui aussi largement au-dessus de la moyenne du pays. D'autres font valoir les conflits et les situations de stress que l'éducation scolaire génère dans les familles ou s'interrogent sérieusement sur la pertinence de certaines matières par rapport aux débouchés réels pour les élèves qui obtiennent leurs diplômes, sans oublier bien évidemment les craintes multiples concernant la disparition de la langue et de la culture inuit, des savoirs environnementaux et des aptitudes requises pour vivre dans l'Arctique. (Laugrand et Oosten, 2009, p. 14)

En plus des différentes méthodes d'apprentissage employées, qui seront discutées au chapitre 8, le système éducatif québécois impose une approche plus rapide, décontextualisée, standardisée et centrée sur un pivot professoral (Douglas, 2009). Par ailleurs, alors que le mode de socialisation et d'enseignement inuit vise la survie du groupe, l'éducation des Qallunaat encourage davantage la compétitivité et les intérêts individuels dans l'économie de marché orientée par une optique consummatrice. Ces disparités de focus inquiètent les aînés et les autres membres de la communauté, qui redoutent la perte des savoirs et des valeurs traditionnels (Douglas, 2009; Laugrand, 2008; Laugrand et Oosten, 2011).

Nonobstant ces réticences, plusieurs répondants notent un changement dans la perception de l'éducation au sein des communautés inuit. De plus en plus valorisée, elle joue pour certains un rôle essentiel, permettant aux Inuit de subvenir aux besoins de leur famille, d'occuper des postes clés au sein de la communauté et, ultimement, de prendre en main leur destin :

[The youth] are in a situation where if you don't get a good education, you are going to be on welfare and when you are on welfare, you are not in a good position to support your family. [...] If you don't really have a good southern education or a traditional education, you are not well educated to take care of your children.
(Répondant, Inukjuak)

Cette vision partagée à l'égard de l'influence de l'école illustre le dilemme actuel entre tradition et modernité, entre préservation de la culture et de la langue inuit et participation à l'économie mondialisée (Dorais, 2011). Selon Dolan, si une majorité d'étudiants autochtones envisage de quitter l'école à un moment ou à un autre de leur parcours scolaire, plusieurs choisissent de poursuivre leurs études en dépit des difficultés rencontrées dans l'espoir d'aider leur communauté (1995, p. 241). Cette ambivalence quant au rôle potentiel de l'éducation se répercute également sur l'employabilité et le développement de carrière des Inuit, qui ne possèdent pas nécessairement toutes les compétences requises pour intégrer un marché du travail de plus en plus qualifié. Pour de nombreux clients, un parcours scolaire inachevé ou ponctué d'échecs peut également avoir des répercussions négatives sur leur niveau de confiance en leurs capacités et leur sentiment d'appartenance au marché du travail. Même si le système éducatif formel demeure associé au mode de vie allochtone, la montée de l'argent comme principale source de motivation pour le travail pourrait notamment avoir une incidence sur la persévérance scolaire.

Travail et carrière

L'importance accordée aux activités traditionnelles et aux relations humaines influe également sur la conception du travail et de la carrière au sein de la culture inuit.

Travail

Tout d'abord, de nombreux Inuit perçoivent le travail salarié comme un moyen de combler un besoin immédiat, et non comme une voie d'accomplissement personnel et professionnel (Duhaime, 1991; Offet-Gartner, 2003) :

In terms of job, they are more or less looking for a relief, not a career. People up here think of jobs to do. If I need some money, I am not necessarily going to think "I am going to go for a career". Right now I need money, I don't care what the job is. Tell me what I should do, I need a cheque. I am not necessarily going to do it for a long time. It is not like down South where you study all your life to be good in a certain field.
(Répondant, Inukjuak)

Encore aujourd'hui, avoir un emploi, ce n'est pas pour le développement personnel, le développement professionnel. C'est encore considéré comme un moyen de survie et donc ce n'est pas une priorité. [...] Ils ne recherchent pas un accomplissement personnel par le travail. (Répondant, Inukjuak)

Cette distinction s'explique entre autres par l'équation directe entre travail et ressources dans une économie de subsistance basée sur les activités traditionnelles. Or, dans une économie de marché, le concept de salaire s'immisce entre le travail et ses fruits, éliminant l'attrait d'un enrichissement immédiat alliant directement pêche et poisson par exemple :

Le monde du travail, pour eux, est un monde économique. Avant, leur travail était connecté à la survie de la communauté. Donc le salaire était les produits de la chasse, de la pêche et le partage avec la communauté. Tout le monde travaillait, tout le monde avait le droit de manger, tout le monde avait accès aux ressources. Les ressources étaient mises en commun puisqu'elles étaient acquises en commun. Maintenant, tu vends ton temps, alors cela change beaucoup la perspective. (Répondant, Ottawa)

Dans l'ancien système, de chasse et de pêche, tout le monde avait une tâche. La valeur du travail change en ce moment. Ils ne savent pas comment transférer cette valeur de travail à notre système de valeurs, qui est très hiérarchique et qui ne répond pas nécessairement à leurs besoins, parce que leurs besoins sont immédiats. (Répondant, Montréal)

Provoquant une déconnexion entre l'activité et le résultat, l'ajout d'un intermédiaire monétaire constitue une transition difficile pour plusieurs Inuit, qui doivent composer avec la perte de sens et de satisfaction directe du travail.

Travaillant en vue de la production de ressources afin d'assurer leur autosuffisance (Douglas, 2009), et non pour le statut ou le prestige, les Inuit affichent généralement moins d'orgueil lié au titre ou à la position occupée, selon certains participants sondés :

Une autre chose chez les Inuit, c'est l'absence complète de plan de carrière ou d'orgueil relié à un poste, de dire : « Moi je suis ça aujourd'hui, je vais être vice-président demain et même président après-demain ». J'ai souvent vu des Inuit avoir un très bon poste, le laisser pour faire autre chose, revenir dans un autre domaine complètement. (Répondant, Montréal)

Certes, le travail effectué occasionne une relative fierté chez l'Inuk, une fierté davantage liée au type d'emploi et à l'environnement de travail qu'au titre professionnel. Par exemple, des tâches manuelles, réalisées à l'extérieur, faciliteront l'intégration et le maintien en emploi pour plusieurs individus, incluant l'adaptation à un horaire de travail plus rigide, comparativement à un emploi de bureau :

We use to work with our hands a lot. For people who hold a job that requires you to work with your hands and move around, it is easier for them to hold that type of position. I think maintenance work or people that work with their hands are able to stay at their job for longer than an office job. We still have difficulty in finding people that are able to hold on and keep an office job [...] because of the way we use to live, [the way] our grand-parents use to live, nomadic. We are still trying to adapt to the type of work that requires us to stay in the same job, stay in the same workplace and be immobile. It is an adaptation that has been difficult for Inuit, I believe. (Répondant, Inukjuak)

Ainsi, contrairement à de nombreuses sociétés occidentales, le travail salarié ne figure pas – encore – au cœur de l'identité ou des valeurs inuit, pas plus qu'il ne représente un vecteur de motivation primordial. Cette situation s'explique en partie par la non-adéquation entre les structures actuelles d'un marché du travail dirigé par des Allochtones et les réalités, besoins et façons de faire des communautés inuit. Selon certains répondants, la présence accrue de travailleurs étrangers au Nunavik (ARK, 2011b) peut également accroître le détachement ou les appréhensions des Inuit à l'égard de certaines professions occupées majoritairement par des employés qallunaat ou du marché de l'emploi en général. En outre, si plusieurs employeurs du Nunavik et entreprises inuit établies dans le sud de la province tentent d'offrir un milieu de travail plus souple, les Inuit employés par des compagnies allochtones à Montréal doivent composer avec le cadre strict et compétitif du marché de l'emploi en contexte urbain.

.....

DE NOMBREUX INUIT PERÇOIVENT
LE TRAVAIL SALARIÉ COMME UN
MOYEN DE COMBLER UN BESOIN
IMMÉDIAT, ET NON COMME UNE
VOIE D'ACCOMPLISSEMENT
PERSONNEL ET PROFESSIONNEL.

.....

Carrière

Dépassant l'emploi occupé ou même la profession exercée, la carrière se définit comme l'expression constamment renouvelée d'un individu, de ses intérêts et aptitudes à ses aspirations personnelles et professionnelles, qui se traduit par les multiples rôles occupés à travers le temps et l'espace (Gingras, Spain et Cocandean-Bellanger, 2006; Super, 1980). Or, dans la culture inuit, où un emploi permet principalement de subvenir aux besoins de sa famille, la carrière constitue un concept abstrait :

One person said to me: "We don't grow up saying what we are going to be. We know who we are. If you're a boy, you are a hunter, a fisher, you have all the things that you do. And the women have all the things that they do". (Répondant, Ottawa)

À la distinction des occupations traditionnelles, le poste occupé dans l'économie salariée ne contribue pas de façon générale à la construction identitaire de l'Inuk. Qu'elle soit liée au manque de modèles professionnels inuit, au déficit d'emplois, à la rareté des services de développement de carrière dans les communautés isolées ou encore à la faiblesse de l'encadrement parental quant au cheminement professionnel, cette absence de familiarité avec la notion de carrière et le fonctionnement du marché du travail peuvent occasionner une perte de repère et un manque d'association à des symboles significatifs et reconnus, tel que le souligne ce répondant :

We, Inuit, are not used to apply for the jobs. If we see the job postings with the deadlines, they'll just look at it, because they don't know how to play the game, to take a step. I think the most important thing is that they need to learn how to look at their experiences, even if they don't have school or work experience, to consider their skills, their hunting skills, their volunteering skills, and learn how to put it on paper, to make a resume. (Répondant, Kuujuaq)

Ainsi, il n'est pas rare qu'un client hésite à postuler pour un emploi demandant un diplôme d'études secondaires ou un certain nombre d'années d'expérience, par humilité, manque de confiance ou de peur d'être jugé par les membres de la communauté pour sa « prétention ».

La dynamique collectiviste des communautés inuit transforme également la notion de carrière, alors que la pression économique, une fois partagée entre plusieurs individus, n'est pas assez forte pour éveiller un sentiment d'urgence ou d'obligation eu égard à l'intégration sur le marché du travail (Duhaime, 1991). D'une part, les Inuit peuvent compter sur d'autres individus au sein de la famille ou du clan pour suppléer au rôle de pourvoyeur :

Most people who are unemployed probably don't understand the importance of having employment, because the cultural way that other parts of your family is supporting you, so you don't fully see the effects of poverty hitting you. (Répondant, Inukjuak)

Les membres d'une même famille peuvent donc occuper un emploi salarié temporaire sur un mode rotatif, chacun comblant à son tour les besoins du groupe. Les répercussions de l'entraide sur le cheminement professionnel des Inuit urbains se font moins présentes, car ces derniers ne peuvent bénéficier d'un réseau de soutien familial aussi solide, malgré l'existence de liens de solidarité au sein de la communauté inuit montréalaise.

D'autre part, il existe plusieurs autres moyens de contribuer à la survie familiale par le biais des activités traditionnelles non comptabilisées d'un point de vue économique, mais qui ne coïncident pas avec la conception occidentale du chômage :

I think there is a huge misconception of what unemployment means and because of that, all of the unemployment strategies and strategies to get people employed are totally off base. There definitely are people who are unemployed in the community, but there are also people who are unemployed who are deemed by the state to be unemployed, who are actually going out and providing for their family in different ways. So to be dealing with them as unemployed people is wrong. (Répondant, Montréal)

Certes, la non-prise en compte de l'apport économique des activités de subsistance dépeint un portrait inexact du taux d'emploi et de participation au sein des populations inuit. Or, le nombre d'individus sans emploi en mesure de subvenir aux besoins de leur famille par la collecte, la pêche et la chasse a diminué de façon drastique depuis l'implantation de l'économie de marché, puisqu'il faut maintenant détenir de l'argent pour se procurer l'équipement nécessaire à ces activités (Chabot, 2003). En définitive, dans une société traditionnelle où le travail ne représente guère une voie de réalisation personnelle, où un apport monétaire constant ne constitue pas une nécessité immédiate et où la planification à long terme peut être perçue comme présomptueuse, le développement de carrière se pose comme un principe exogène.

Devant cette réalité distinctive, l'adaptation du contenu et de la forme des interventions en employabilité ne suffit guère, puisque le marché du travail nordique demeure régit par des normes plutôt rigides et importées du sud. À cet effet, quelques répondants réclament une plus grande flexibilité dans les méthodes de travail au nord :

That 9-to-5 concept is so foreign up here and is so hard to enforce. It creates such a negative in this workplace because we have to push that, getting here on time... We don't focus on "I need you to do items 1 through 10 to this satisfactory level and when you're done, you can go". It is easier said than done, but it would fit much better I would think in this kind of culture. It would be hard to balance it with us, but it is much more in tune with how they operate, it would make more sense. (Répondant, Kuujuaq)

Obligés de s'adapter aux réalités déjà fixées du marché du travail en contexte urbain, les Inuit vivant à Montréal ne peuvent espérer une telle souplesse de la part des employeurs non inuit, peu sensibilisés à ces différences culturelles.

Somme toute, selon la conception inuit, le travail vise avant tout à contribuer à la survie et au bien-être de la famille et de la communauté, que ce soit par ses activités de subsistance ou son occupation professionnelle. S'ils sont forcés de choisir entre leurs valeurs culturelles et le travail salarié, les Inuit privilégient volontiers leur cellule familiale, leur rapport avec la terre et leurs activités traditionnelles, porteuses de sens multiples (Statistique Canada, 2001). D'ailleurs, contrairement à l'identité ou au statut professionnel – un concept encore étranger pour plusieurs Inuit –, ces rôles ancestraux contribuent à la construction identitaire et à la valorisation de l'individu. Influencée par la composition actuelle du marché du travail, souvent mal adaptée aux réalités nordiques, leur conception du travail évolue au fil des générations, en lien également avec l'intérêt accordé à l'éducation formelle.

Rapport à l'argent et salariat

Dans un marché du travail fondé sur une échelle de valeurs étrangère, la population inuit cherche un équilibre entre activités traditionnelles et salariées, entre survie et consommation. Bien que contraints d'œuvrer dans l'économie salariée depuis plusieurs décennies, l'accumulation d'argent et de biens de consommation ne constitue pas une priorité ou une valeur traditionnelle pour les Inuit. À cet effet, un répondant souligne : « We don't value money per se, it is just there to assist us » (Répondant, Inukjuak).

En dépit de l'introduction relativement récente de l'économie monétaire dans les communautés inuit, le rapport à l'argent évolue rapidement à travers le temps et selon l'expérience. Dans l'état actuel des choses, la majorité des répondants estime que l'argent s'avère nécessaire pour répondre aux besoins de leur famille. Ainsi, occuper un emploi salarié permet aux Inuit d'accumuler un revenu suffisant pour financer leurs activités sur le territoire, en achetant notamment l'équipement nécessaire :

They parted to the fact that it is good for their children to have good education now because everything depends on money, you have to pay your rent, you have to pay your gas, you have to pay your ski-doo, your supplies, so everything for is for money now. Before it was not the case, money was not a concern, we were living on the land and the elders were our resource, to know how to live out on the land. (Répondant, Inukjuak)

.....

DANS UNE SOCIÉTÉ
TRADITIONNELLEMENT
FONDÉE SUR L'ENTRAIDE ET
LA MISE EN COMMUN DES
RESSOURCES, L'ARGENT ET LA
CONSOMMATION FORMENT
POUR PLUSIEURS INUIT UNE
NOUVELLE MOTIVATION AU
TRAVAIL.

.....

La vision de ces deux répondants inuit, le premier plus âgé, le second plus jeune, témoigne de l'écart qui se creuse entre les générations relativement à l'importance de l'argent. Ce décalage est également rapporté par Dorais, qui souligne que « [...] presque tous les adolescents s'accordent à dire qu'il leur importe d'en avoir. Les jeunes adultes, par contre, sont plus divisés, la moitié seulement des jeunes hommes et femmes affirmant accorder de la valeur aux gains monétaires » (2011, p. 252). L'attrait de la culture de consommation occidentale pour les jeunes transforme graduellement la société traditionnelle inuit, qui délaisse une économie fondée exclusivement sur les activités de subsistance pour une société de plus en plus tournée vers l'économie de marché et l'accumulation de biens.

L'importance croissante que prend l'argent au fil des générations ne s'impose pas sans heurt sur les relations familiales et sociales :

Country food is still shared, but money isn't. The introduction of a market economy has changed those relationships between families. Money is not as readily shared as food is. (Répondant, Montréal)

À cet effet, le concept de propriété privée, introduit par les non-Autochtones avec l'économie salariée, ébranle certains fondements clés de la culture inuit, telle la notion de partage. En citant un exemple du Nunavut, Searles explique que ce concept et les comportements qui y sont associés accentuent la scission entre les Inuit et les Qallunaat :

One Inuit woman living in Iqaluit told me she was astounded when her brother made her pay for a husky dog she was going to add to her sled team, saying "Relatives should share and not make their relatives pay". In this case, the brother was acting in the Qallunaat way and not in the Inuit way. (2008, p. 248)

Dans une société traditionnellement fondée sur l'entraide et la mise en commun des ressources, l'argent et la consommation forment pour plusieurs Inuit une nouvelle motivation au travail :

People here, they don't care what kind of job they get, they really could not care less, if they get a pay cheque every two weeks, that is amazing [...] and that is causing a lot of turnover. People take jobs they hate! They need to understand the impact this will have on their mental health, even physical health. To them it is money. (Répondant, Kuujuaq)

Il apparaît par conséquent important de considérer cette transition et ses répercussions sur la démarche d'employabilité, sans pour autant délaisser les activités traditionnelles. Loin d'être aisée, cette quête d'équilibre entre la contribution à la communauté et la consommation personnelle nécessite temps et ajustements. En outre, les Inuit en contexte urbain, directement confrontés à l'influence extérieure et plus éloignés de leur réseau communautaire, peuvent également subir un choc en voyant les salaires offerts au sud, moins élevés que les salaires nordiques auxquels ils sont habitués en raison du haut coût de la vie au Nunavik. Autrement dit, peu importe le contexte d'intervention, la valeur de l'argent joue un rôle fondamental lors de l'identification du choix professionnel et influe par le fait même leur vision de la carrière. Lorsque motivée par un facteur extrinsèque, soit le gain monétaire, la recherche d'emploi se fonde sur des choix professionnels moins réfléchis et donc peu

durables, ce qui rend le processus d'introspection et de développement de carrière en général complètement inutile aux yeux de certains clients.

En conclusion, il importe que les professionnels du secteur adaptent leurs interventions aux valeurs et croyances de la culture inuit, qui demeurent fortement ancrées en dépit des profondes mutations occasionnées par une modernité imposée. À l'instar de l'éducation et du travail, certains principes du développement de carrière, tels que la projection dans l'avenir et la focalisation sur l'individu, peuvent facilement être perçus comme exogènes et éloignés du mode de vie inuit. De ce fait, les services peuvent sembler inadéquats et l'implication du client dans sa démarche d'employabilité peut s'avérer difficile, ce qui constitue une source de découragement tant pour le client que pour l'intervenant. Il apparaît alors essentiel de recentrer le processus sur certaines valeurs fortes au sein de la communauté inuit, en insistant notamment sur les bénéfices potentiels de l'éducation et du travail salarié d'un individu pour l'ensemble de la collectivité. Tout en permettant au client de trouver sa place au sein de la communauté et sur le marché du travail, le défi est également de le guider vers l'identification d'une signification culturelle et personnelle qui lui soit à la fois symbolique et significative dans son développement de carrière. Cette quête de sens fondée sur les valeurs traditionnelles permettra de réduire l'inconfort causé par ce monde nouveau, construit sur des fondements étrangers, tout en limitant les craintes liées à la trahison culturelle ou à la perte d'identité à l'idée d'enclencher un processus structuré par des Qallunaat.

Dynamiques sociales

De façon traditionnelle, les Inuit affichent un esprit collectiviste, qui insiste sur la primauté de la famille sur l'individu, de même que sur l'appartenance au groupe. Quatre thématiques principales et visiblement interconnectées émergent des entrevues réalisées avec les répondants, soit les dynamiques familiale, intergénérationnelle et communautaire, de même que les dynamiques entre Inuit et non-Inuit.

Dynamique familiale

Tel que discuté au chapitre précédent, la famille figure au centre de la culture inuit, comme unité principal d'un vaste réseau social. Fondées sur l'entraide et le partage, les dynamiques familiales sont marquées, d'une part, par le principe de non-interférence et, d'autre part, par l'évolution des rôles quotidiens.

Le principe de non-interférence

Lors des entretiens, quelques répondants ont noté des différences majeures entre la méthode de socialisation de l'enfant dans la société inuit et l'approche disciplinaire généralement utilisée par les Qallunaat :

I think it is the way you were brought up, being in a small, secluded town, compared to here where everything is so wide open and everything is there. In my experience, there is not a lot of discipline. We don't have curfew like non-Inuit. They have curfews, they have rules, they have chores. But in the Inuit culture it is not given because I guess the parents before that didn't give it. (Répondant, Montréal)

L'orientation collectiviste de la société inuit admet le partage des responsabilités parentales entre plusieurs membres de la collectivité, qui s'échangent de façon implicite la supervision à distance d'un groupe d'enfants jouant à proximité. Dans une étude réalisée par Wihak et Merali, une conseillère non inuit souligne cette réalité : « You know everybody and trust that the community will keep your children safe. Even if you don't know where the children are, you'll find them after three or four phone calls » (2007, p. 177). Combinée à l'utilisation restreinte de la discipline dans l'éducation des jeunes Inuit, cette approche communautaire particulière aux sociétés traditionnelles peut être interprétée à tort comme de l'indulgence ou du laxisme parental selon les biais culturels (Wihak et Merali, 2003). Or, tel que le mentionne Douglas, « apparent signs of parental indifference were in fact reinforcements of the valued behaviours of self-discipline, self-sufficiency, and non-interference » (2009, p. 39). Autrement dit, cette « inaction » perçue se réalise dans une optique traditionnelle de non-interférence, qui prône l'adoption d'une position d'observation et de non-intervention à l'égard du comportement et de la vie d'autrui, en lien également avec la notion de responsabilité individuelle discutée au chapitre 4 :

Inuit place a high regard on the right of individuals to lead their lives free from interference from others. This belief strongly affects the way Inuit interact with each other. Basically, this belief causes Inuit to often feel a certain degree of discomfort when exercising authority over other Inuit, even if the position they hold necessitates such authority. Inuit are also unlikely to welcome someone trying to dictate their actions to them or to speak for them without their consent. This can obviously affect how employers interact with Inuit employees. (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006, p. 38)

Dans le même ordre d'idées, si les conseillers allochtones sont habitués de voir les parents encourager, voire mettre de la pression sur le développement de carrière de leurs enfants, les agissements des parents inuit peuvent facilement être interprétés comme de l'indifférence face au parcours académique et professionnel de leur progéniture. À titre d'illustration, un parent inuit peut accepter que son enfant regarde la télévision toute la journée ou refuser de le forcer à se réveiller pour le début des classes, non pas par désintérêt, mais plutôt afin de respecter la liberté de choix du jeune.

Outre ses conséquences sur la communication, qui seront discutées au chapitre suivant, ce principe de non-interférence, combiné au sentiment de confiance mutuelle, incite les Inuit à tolérer des comportements égoïstes ou même dérangeants de la part d'un membre de la communauté, à condition qu'ils ne posent aucune menace pour la survie du groupe (Douglas, 2009; Kingston, 2008; Wihak et Merali, 2003). À ce titre, plusieurs répondants ont souligné la connexion inconditionnelle entre les membres d'une famille, en dépit des difficultés et des erreurs commises. Or, dans un contexte changeant marqué notamment par la nucléarisation croissante des familles et l'arrivée d'une connectivité Internet, cette pratique traditionnellement bienfaisante peut également entraîner des conséquences négatives, comme des cas de négligence envers les enfants de la part de parents aux prises avec de graves problèmes personnels ou avec des compétences parentales limitées. Malgré tout, cette méthode pédagogique inuit, employée tant par les aînés que par les parents, perdure encore aujourd'hui et doit par conséquent être prise en compte dans tout parcours de développement de carrière.

La structure familiale

De façon traditionnelle, la culture inuit attribue certains rôles en fonction du genre, bien que la distribution de ces activités demeure souple, en raison notamment du besoin constant d'adaptation lié à l'impératif de survie (Morgan, 2008; Williamson, 2006) :

In Nunavik and Nunavut, office and indoor work is dominated by women. The women are the sewers, the childrears. Men are the protectors, the hunters, the providers, and its provision of food. And that role has shifted. I think that is why you have many young men who are very desperate: the transition is happening and they are lost in the transition. Partly because they don't have any models and partly because of their identity. (Répondant, Ottawa)

La sédentarisation imposée des communautés inuit dans les années 1950 et 1960 a conduit à la fragilisation des activités traditionnellement masculines, privant les hommes de leur rôle traditionnel de pourvoyeurs. Citant une jeune Inuk, Béïque souligne que « pour les hommes, aller à la chasse ne suffit plus. Il leur faut participer à la nouvelle économie, afin de satisfaire aux besoins multiples de leur famille... et retrouver leur fierté » (2010, p. 170). Selon certains auteurs, les femmes se sont plus facilement adaptées à ces récents changements, bien qu'elles en subissent les contrecoups indirects à plusieurs égards (Kirmayer et al., 1993; Morgan, 2008). Par exemple, des problèmes sexospécifiques, en particulier la violence conjugale, ont émergé de ce déséquilibre dans les relations hommes-femmes.

Les nombreuses perturbations causées par la colonisation ont également eu de sérieuses incidences sur la structure familiale et la fonction parentale, provoquant une certaine déconnexion entre parents et enfants :

The connection between the parents and the children were cut back then [because of the residential school] and the little children that were taken away from their mother, they didn't learn how to become parents because they have never been with their parents when they were little kids. From then on, it has become a problem for mother-children relationships, from my point on view. (Répondant, Inukjuak)

The generation of my parents, I don't know what happened to them, but between them and our generation, there is a lot of differences. I don't know how to explain that. They neglected their children a lot, and the children who have been neglected don't know how to take care of their children. Not all of them are like that, but some of them. (Répondant, Inukjuak)

Conjugués à la proximité forcée par la pénurie de logement, aux problèmes de dépendance et à la détresse psychologique, ces traumatismes sociaux se traduisent trop souvent par des comportements destructeurs et des difficultés relationnelles :

Ainsi, alors que les hommes semblent souffrir beaucoup plus du stress associé au changement de leur culture, par suite de leur incapacité à trouver un travail valorisant, les femmes sont, par contre, beaucoup plus susceptibles de souffrir de relations abusives qui suscitent chez elles des sentiments d'impuissance, de futilité et de vulnérabilité. (Kirmayer et al., 1993, p. 57)

Dans une culture qui prône l'entraide et le partage, ces dysfonctions peuvent imposer un lourd tribut sur les membres d'une famille ou d'une communauté. Malgré tout, selon plusieurs répondants, les valeurs familiales fondées sur la solidarité inconditionnelle semblent indétrônables.

En bref, ces dynamiques familiales affectent le développement de l'individu, son estime de soi, et donc son développement de carrière. Les relations parfois difficiles entre les hommes et les femmes peuvent également teinter le processus d'intégration au marché du travail, notamment par le biais des stéréotypes genrés, au même titre que les rapports intergénérationnels.

Dynamique intergénérationnelle

Alliant famille et communauté, la dynamique intergénérationnelle se construit, dans la société inuit moderne, autour de deux thèmes principaux, soit le rôle traditionnel des aînés et la scission entre les générations.

Le rôle traditionnel des aînés

Gardiens de la connaissance traditionnelle, les aînés constituent « a collective voice of reason » (Répondant, Inukjuak). Ils contribuent à la préservation de la culture et à la transmission de la langue, des savoirs et des coutumes aux nouvelles générations, une valeur inestimable pour l'identité des Inuit contemporains :

The elders do a lot of storytelling; they talk a lot about what happened in the past. Today it's not the same anymore. When I hear them on the radio, they talk a lot about how they used to live. They want to make us understand how it used to be in the past. I have never lived the way they did, I don't understand how they did it, how they survived the harsh winters. I think they are the most important value that we have. (Répondant, Inukjuak)

They bridge a gap and I think it is an important link to be considered. The elders grew up on the land; some of them were born in igloos. When we reach the time that they are no more, something will be lost there, because those values are still highly held. (Répondant, Kuujjuaq)

Devant l'importance numérique de la jeunesse, la population inuit ne peut compter que sur un faible pourcentage d'individus âgés de plus de 65 ans, soit moins de 3 % en 2011 au Nunavik (Statistique Canada, 2014). Or, selon les dires d'un répondant, la définition d'un aîné ne se limite guère à l'âge, puisque ce statut s'acquiert principalement avec le temps, par la sagesse et les actions :

Tu n'es pas nécessairement aîné parce que tu as 65 ans. Il y a une reconnaissance de tes pairs, de la sagesse que tu démontres, pour être considéré comme un aîné. Ça ne vient pas obligatoirement avec l'âge. Ça prend l'âge, mais aussi la sagesse, l'expérience, d'avoir démontré une capacité d'aider ou d'être une référence dans la communauté. Une expertise de culture, une expertise de tradition. (Répondant, Ottawa)

Nonobstant leur faible poids démographique, les aînés constituent les assises traditionnelles des communautés inuit depuis des millénaires.

Une scission entre les générations

La montée d'un certain individualisme, particulièrement au sein de la jeune génération, provoque cependant de nombreux bouleversements sociétaux, perturbant notamment les relations intergénérationnelles. D'une part, les aînés déplorent notamment le recul des activités traditionnelles qui contribuaient directement à la survie du groupe, au profit des activités salariées et, pire encore, de l'inaction de plusieurs membres de la collectivité qui puisent néanmoins dans les ressources communes, par exemple dans le congélateur communautaire :

Especially for the older Inuit, these are the people who should be wanting to go out and provide for the community. And that is their idea of what the role of these younger people should be, but younger people have different images of what the community is, their role in it. These youth that they are talking about are not working, they are not necessarily studying and going to school, they are not going out on the land. They are not positively contributing to the community, and yet they are benefiting from it. These older community members probably wouldn't complain as much if those youth had jobs, but I think they would be even happier if those youth were actively getting their own food and going out on the land. (Répondant, Montréal)

Dénonçant l'attrait et l'influence grandissante des médias et de la culture globale, certains aînés jugent incompatibles et irréconciliables les cultures inuit et allochtone. Selon eux, la transmission intergénérationnelle des savoirs constitue la seule façon d'apprendre à survivre dans un climat rigoureux (Laugrand et Oosten, 2011). D'autre part, les jeunes, élevés dans un environnement radicalement différent de leurs ancêtres, répliquent :

[The elders] are the ones with the experience, they have lived full life, they have seen these transitions of different ways of life, and I think they see themselves as source of information, of knowledge, that should be sought out more. The younger generation I think see the elders as being stuck in the past and as almost hindrances to living the type of life that is necessary now in the communities and that would be in the future. I hear a lot of youth complaining that the elders should just move on or take on an advisory role and not necessarily be the leaders, that their time has passed, that it is a different reality now, and it is a tough situation. (Répondant, Montréal)

En ce sens, Dorais soutient que « la vision du monde des jeunes diffère souvent radicalement de celle des membres adultes de leur famille, de leurs grands-parents en particulier » (2011, p. 247). Le rôle conseil des aînés, jadis fondamental, subit effectivement depuis plusieurs années une redéfinition forcée en raison notamment des avancées technologiques et autres tributs de la modernité :

The elders often talk about being replaced by the school system. The elders use to be our sources of knowledge, our source of education, our source of mentoring us, how to live on the land and how to make good choice in life [...] and now with all that pressure for Inuit to get a good paying job, to get a good education, the elders feel they are put on the side. (Répondant, Inukjuak)

À l'instar de l'instauration d'un système d'éducation formelle importé du sud, le déclin de la maîtrise linguistique suscite certaines tensions et accentue la brèche générationnelle, puisque les jeunes éprouvent des difficultés à communiquer avec leurs aînés, qui ne connaissent que l'inuktitut (Korhonen, 2002). En outre, les jeunes et les aînés ne partagent pas les mêmes repères culturels et sociaux, ce qui limite d'autant plus la communication et rend difficile la conciliation des valeurs mouvantes (Dorais, 2011; Jérôme, 2005; Minor, 1992).

Face à ce bouleversement de la dynamique intergénérationnelle, il importe de prendre en considération la pression que peuvent ressentir les jeunes générations pour toute prise de décision d'ordre professionnel ou personnel, alors qu'ils doivent jongler avec les nouvelles contraintes économiques, leur sentiment d'appartenance

.....
LES JEUNES ET LES ÂÎNÉS
NE PARTAGENT PAS LES
MÊMES REPÈRES CULTURELS
ET SOCIAUX, CE QUI
LIMITE D'AUTANT PLUS LA
COMMUNICATION ET REND
DIFFICILE LA CONCILIATION DES
VALEURS MOUVANTES.
.....

culturelle et la volonté de répondre aux attentes des aînés. Dans ce contexte, il apparaît d'autant plus important de valoriser les activités traditionnelles et de favoriser la participation des aînés dans le cadre d'une intervention en employabilité. En plus de contribuer à rétablir un certain équilibre en les mondes ancestral et moderne, cette pratique permettra aux anciens de mieux comprendre comment les rôles professionnels peuvent contribuer à la communauté et aux plus jeunes de profiter du partage des savoirs traditionnels, tout en consolidant leur identité culturelle et leur estime. Cette confiance et cette fierté renouvelées insuffleront à leur tour une nouvelle motivation à découvrir et protéger leur culture millénaire (Swanson, 2003).

Dynamique communautaire

De nombreuses dynamiques sociales découlent de la place prépondérante de la communauté par rapport à l'individu dans la culture inuit, dont le rapport entre proximité et isolement, les mesures d'inclusion et d'exclusion, de même que la notion de leadership.

Entre proximité et isolement

Les répercussions de la dimension collectiviste sur les dynamiques sociales diffèrent entre le nord et le sud. Dans les 14 villages du Nunavik, la très grande majorité des résidents se connaissent et entretiennent des liens sociaux, familiaux ou professionnels. À ce titre, les communautés nordiques se comparent aux autres petits villages du sud de la province. L'isolement des villages du Nunavik restreint cependant la mobilité des habitants, limitant par le fait même le renouvellement populationnel. Si elle réduit les risques d'isolation, cette proximité constante peut toutefois engendrer une promiscuité sociale sujette à l'exacerbation des tensions. À l'opposé, éloignés de cet encadrement collectiviste, les Inuit en contexte urbain peuvent être victimes de solitude :

Sometimes you feel lonely when living in Montreal, where there is nobody around. Well, there are people around, but they are not close to you. Over here, we are very close to each other. (Répondant, Inukjuak)

If you don't have a support system, it is easy to fall. (Répondant, Montréal)

Contrairement aux commentaires recueillis lors des entrevues, tant à Montréal qu'au Nunavik, la littérature affirme qu'il existe malgré tout un certain réseau parmi les Inuit urbains :

Nevertheless, despite the tensions that may exist given the different values of symbolic resources for community belonging and material well-being, urban Inuit are relatively unified as a group. This sense of unity is based largely on the similarity of their experiences in moving from small communities to urban centres for a better life and on their common awareness that many Inuit are racialised and marginalised and face socioeconomic barriers in mainstream Canadian society. (Patrick et Tomiak, 2008, p. 59)

Ce réseau construit ne semble pouvoir se substituer au tissu social naturel des communautés inuit. En d'autres termes, le manque de repères et l'éloignement des ressources, situées d'une extrémité à l'autre de la ville, amplifient le sentiment d'isolement dans cet environnement urbain hétérogène et éparpillé. Les conseillers qui œuvrent en milieu urbain doivent donc veiller à réduire le stress occasionné par ce déracinement, particulièrement lorsque le déménagement découle d'un choix involontaire. Tout en évitant de supposer que le client connaît son nouvel environnement et ses structures de fonctionnement, il faut prendre le temps de l'aider à trouver des repères culturels et sociaux, à identifier les ressources disponibles. Si la mise en mouvement vers l'emploi peut être légèrement retardée en raison de cette déstabilisation initiale, certaines formes d'action, par exemple à travers des activités de bénévolat, peuvent entre-temps favoriser la création de liens et développer l'autonomie du client dans un contexte méconnu.

Les principes d'inclusion et d'exclusion

Les principes d'inclusion et d'exclusion en fonction de l'appartenance familiale, de comportements observés ou de simples préjugés règlent dans une certaine mesure les échanges au sein de la société inuit. La forte loyauté et l'entraide incitent notamment au favoritisme, alors qu'un dirigeant ou travailleur haut placé peut privilégier l'embauche des membres de sa famille, même à compétences inégales. Liée à de vieilles rancunes ou à des tensions inexprimées, la catégorisation rapide de certains individus en fonction de leur affiliation, sans égard à leur implication réelle dans le conflit, peut également nuire à l'intégration socioprofessionnelle de certains Inuit, tout comme la discrimination fondée sur l'observation ou la perception de comportements réprouvés :

Social ostracism isolated the person from full participation within the social life of the camp. While not completely ignoring the person, people would not seek out the offending person's company or they would greatly limit their interaction with the person. (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006, p. 11)

Parmi les nombreux comportements susceptibles de susciter une sanction sociale figurent notamment le mensonge, le vol, la paresse et la prétention (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006). Les Inuit qui déménagent dans un autre village pour y travailler peuvent d'ailleurs être perçus comme des voleurs d'emploi par les membres de cette communauté, qui n'accordent pas nécessairement la même sentence aux travailleurs en provenance du sud. En plus d'affaiblir la confiance en soi des clients, ces pratiques d'exclusion communautaire attaquent leur crédibilité, limitent les opportunités offertes au sein de la collectivité et la mobilité professionnelle et peuvent conduire à l'exode vers les centres urbains. En effet, ces jugements sévères et parfois irrévocables peuvent expliquer, pour certains individus, l'impossibilité d'obtenir un emploi ou même de décrocher une entrevue d'embauche, surtout dans les plus petites entreprises, un facteur extrinsèque qui doit être pris en compte dans la démarche d'employabilité.

De nature psychologique ou physique, diverses mesures punitives sont employées pour dénoncer ou faire cesser un comportement néfaste (Searles, 2010) ou, dans les cas extrêmes, pour éloigner définitivement un individu jugé irrécupérable ou nuisible pour la survie du groupe (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006). Par exemple, les commérages sont utilisés, de façon traditionnelle, comme mode de régulation sociale des comportements :

Typically, gossip provided an important means for people to pass on information and for all members to learn about acceptable behaviour. [...] People whose behaviour was deemed inappropriate would be made the brunt of jokes and teased by the community, often in the context of gossiping. This joking ranged from gently poking fun at someone to quite crude and insulting jokes made at their expense. (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006, p. 10–11)

En accord avec le principe inuit de non-interférence, cette sanction permet de signaler à l'accusé le caractère inacceptable de son action ou attitude, en évitant l'intervention ou la confrontation directe (Korhonen, 2002). Néanmoins, les rumeurs et commérages peuvent introduire une spirale négative au sein de la communauté, en aggravant un problème initialement superficiel ou anodin (Korhonen, 2006; Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006). Pour ne pas compromettre les démarches de recherche d'emploi, il apparaît primordial de permettre à l'individu ostracisé de rétablir sa place au sein de la communauté, en accommodant au besoin les canaux de communication avec la famille, les aînés et les autres membres du groupe, tout en les incluant dans les processus de prise de décision pour éviter d'accroître l'isolement du client (Alberta Education, 2005).

Le leadership dans la culture inuit

Les traditions collectivistes de la société inuit influencent également la définition et le développement du leadership. Contrairement aux sociétés occidentales, un titre professionnel – de policier ou de juge par exemple – ne confère pas automatiquement une position d'autorité, de confiance ou de respect pour les Inuit. Le leadership, comme le statut d'aîné, s'acquiert par le biais des actions posées et de l'expérience. Puisque les Inuit privilégient la prise de décision consensuelle, les leaders locaux agissent davantage à titre de porte-paroles que de décideurs. Ils doivent donc solliciter l'opinion de toutes les personnes impliquées, comparer les points de vue et identifier une orientation permettant de réconcilier les différences (Wihak et Merali, 2003, p. 251). Cette notion de leadership acquis pose d'ailleurs un défi pour les professionnels non inuit du secteur de l'employabilité, qui doivent avant toute chose gagner le respect et établir leur crédibilité auprès de leurs clients.

Finalement, afin de respecter la primauté des intérêts collectifs, il importe que les services offerts soient bien ancrés dans la communauté. L'implication des intervenants et participants au sein de la collectivité, la participation des membres de la communauté, de même que la création de liens solides avec les autres associations inuit, permettront aux conseillers de faire connaître les services offerts, de bénéficier de l'expertise communautaire et ainsi d'offrir un programme plus adapté aux besoins locaux.



Dynamique Inuit-Qallunaat

D'origine plus récente, la dynamique entre Inuit et non-Inuit se transforme sans cesse depuis l'arrivée des premiers colons dans l'Arctique au XVIII^e siècle. Bien que la complexité de ses tenants et aboutissants dépasse le cadre de cette étude, il importe de porter une attention particulière à deux volets susceptibles d'influer sur l'intervention, soit l'établissement de la relation client-conseiller et l'impact du modèle collectiviste sur la pratique.

La relation client-conseiller

Le rôle des professionnels non inuit œuvrant au sein des communautés nordiques est lourd de responsabilités, puisque ces travailleurs externes portent le chapeau du changement et de l'espoir, tout en étant perçu comme les descendants des colonisateurs (Prattis et Chartrand, 1990; Simard, 1983). De plus, les travailleurs allochtones occupent souvent des postes qualifiés et perçus comme très rémunérateurs par les locaux, alors que la majorité des travailleurs inuit ont des emplois précaires ou de premier échelon. Selon les dires d'un répondant, plusieurs Inuit attribuent d'office certains rôles professionnels aux Qallunaat, perpétuant inévitablement un schème inégalitaire issu de la colonisation :

"All the big positions right now are White people, all the managers are White people, all teachers are White people, all the doctors are White people. That is their position, they know what they are doing, I will never take that". [The clients] think that is our place: we are Inuit, we are under them. And I think it scares them to try. [...] I have never seen an Inuk be the boss and coordinate, it is not their position. We have to show them that this is, that you have the right to take it and that you have the right to have more rights! This is your world and you should be providing the services and you should be coordinating them, because you understand it. (Répondant, Kuujjuaq)

Ainsi, certains clients inuit vont davantage questionner les compétences professionnelles de leurs pairs en fonction de leur comportement en communauté, de leurs années d'expérience et de leur implication culturelle. De la même façon, les clients aux prises avec des difficultés d'exclusion préféreront parfois consulter des intervenants non inuit en raison de leur position externe et de leur objectivité (Auclair et Sappa, 2012; Wihak et Merali, 2007).

.....
DANS LA SOCIÉTÉ INUIT, LE LIEN DE
CONFIANCE NE S'ACQUIERT, TOUT
COMME LE LEADERSHIP, QU'À TRAVERS
LE TEMPS ET LES ACTIONS, ET NON
PAR UN TITRE, UN UNIFORME
OU UN DIPLÔME.
.....

La division des rôles professionnels entretient un certain clivage entre les deux mondes, des tensions souvent exacerbées par le haut taux de roulement des Qallunaat (Mueller, 2006) :

It is very hard for an Inuk and a White person to connect. You have to be really trusted by the Inuk. It is a big issue here, trust issue. Because there is a lot of turnover: the White people come, get a job, get attached and then leave and they never come back. The Inuit don't want to deal with Qallunaat anymore, they are like: "Why should I bother, I am going to tell my story to you, you're going to leave, then I am going to tell my story to her, she is going to leave and I am never going to get concrete help in the end". (Répondant, Kuujjuaq)

Bien que les statistiques officielles sur la mobilité de la main-d'œuvre externe dans le Nord québécois soient limitées, certains estiment par exemple que « plus du tiers du personnel enseignant quitte ses fonctions chaque année » (CSQ, 2013, p. 19). Ce fort roulement de professionnels en provenance du sud rend plus difficile l'établissement du lien de confiance, nécessaire à toute forme d'intervention en développement de carrière, tant en contexte monoculturel que pluriculturel. Or, dans une société fondée sur les relations humaines et confrontée

à un contexte de biculturalité, il apparaît d'autant plus nécessaire pour le conseiller allochtone de bâtir une relation de confiance avec son client, avant de débiter toute prestation de service (Alberta Education, 2005) :

Créer un lien émotionnel basé sur le respect et l'authenticité, c'est la première chose qui vient en ligne de compte. Le respect ça se gagne, ce n'est pas acquis au départ. De se présenter Blanc dans un monde inuit exige de gagner leur respect. On le gagne en le donnant d'abord et en leur accordant une grande place dans l'apprentissage. C'est un principe fondamental de la formation des adultes, de l'andragogie. (Répondant, Ottawa)

Dans la société inuit, le lien de confiance ne s'acquiert, tout comme le leadership, qu'à travers le temps et les actions, et non par un titre, un uniforme ou un diplôme. Dans une optique de gestion occidentale axée sur les résultats, le temps imparti à la création de cette relation conseiller-client peut sembler superflu, d'autant plus que l'historique sociopolitique et le constant mouvement de personnel peuvent aussi ralentir le processus. Or, tel que le souligne ce répondant :

A massively important thing is to develop those relationships. And there is no other way of doing that apart from time. There is no way to get around that. But if you have that relationship, that respect, any intervention you do will be infinitely more successful. (Répondant, Montréal)

À l'instar de toute relation thérapeutique, les méthodes pour développer une relation de confiance varient selon les clients. Les intervenants participants suggèrent notamment, en accord avec certains chercheurs, de parler de soi (Korhonen, 2004b) plutôt que de poser de multiples questions, ou encore de raconter des histoires :

Quand je donne des exemples, souvent je donne des exemples sur ma propre vie. Jusqu'à maintenant, j'ai trouvé que c'était mon moyen pour connecter avec eux, les rendre à l'aise. Je sais que pour faire du counseling dans le sud, il ne faut pas parler de ses propres expériences. Mes relations de confiance, c'est quand j'ai parlé un peu de moi-même. Pas trop, pas en profondeur, mais faire sentir que les Blancs aussi ont des difficultés. (Répondant, Inukjuak)

Même si les efforts consacrés à l'établissement du lien de confiance peuvent retarder le début de l'intervention « formelle » et donc l'atteinte des résultats, il s'avère essentiel de ne pas précipiter ou imposer cette relation. Dès qu'un tel lien de confiance est créé, il est possible que la relation évolue très rapidement, d'autant plus que certains clients peuvent devenir très présents et vouloir entretenir une relation d'amitié avec leur conseiller.

L'impact du modèle collectiviste sur la pratique

L'isolement et la petitesse des communautés augmentent en effet la proximité entre les professionnels en développement de carrière – ou d'autres domaines – et leurs clients, qui risquent fortement de se croiser à l'occasion des activités communales ou des promenades quotidiennes. Alors que les Inuit, habitués à la société collectiviste, parviennent généralement à bien gérer cette proximité, en faisant parfois abstraction des problèmes d'autrui sous la formule du « vivre et laissez vivre », les conseillers non inuit doivent souvent adapter leur pratique :

The Inuit have a cultural tradition of visiting, seeking help or company from others at their residence [...]. In addition to altering their professional boundaries, the counselors made their personal boundaries more permeable to allow engagement in their clients' lives outside of counseling sessions in response to clients' cultural expectations. The Inuit culture is a relational culture in which personal relationships are valued more than personal space. (Wihak et Merali, 2007, p. 179)

En estompant la distinction entre vie privée et vie professionnelle, cette situation de contacts répétés décuple les risques de surmenage, de fatigue compassionnelle et d'épuisement professionnel pour les conseillers (Wihak et Merali, 2007). Se trouvant déjà en situation d'adaptation culturelle, les professionnels non inuit doivent

s'immerger dans la culture et la communauté inuit afin de bien comprendre le point de vue de leurs clients et d'être en mesure de proposer un plan d'intervention culturellement acceptable (Cottone, 2001; Wihak et Merali, 2007). Bien que certains auteurs et praticiens suggèrent aux intervenants d'ouvrir leurs maisons ou d'offrir des cadeaux à leurs clients afin de favoriser l'établissement d'un lien de confiance (Wihak et Merali, 2003, 2007), il est important pour les professionnels de trouver leur propre équilibre et d'établir des barrières claires avec leurs clients, par exemple en ce qui a trait aux heures de visite ou aux lieux appropriés pour le counseling, tout en conservant une approche chaleureuse et amicale.

En somme, l'utilisation d'une approche permettant au client de comprendre la contribution de son choix de carrière sur sa famille favorise la concrétisation du rôle de l'individu dans sa communauté (Wihak et Merali, 2003) et l'ouverture d'un dialogue intergénérationnel sur l'identité professionnelle inuit. Il est également important de souligner que le développement de carrière ne se conçoit et réalise pas de la même façon dans une société collectiviste ou individualiste, ne serait-ce qu'en ce qui a trait à l'inclusion des membres de la famille et de la communauté au processus de prise de décision. Fondement clé de la culture inuit, le principe de non-interférence doit également modeler l'approche utilisée, alors que le counseling d'emploi occidental, tout en étant toujours centré sur les besoins du client, peut paraître très directif dans ses non-dits, dans les attentes implicites du conseiller ou dans la façon de nommer les objectifs dans le plan d'action. L'historique des relations entre Inuit et Qallunaat accroît d'ailleurs l'importance d'adapter la démarche au contexte socioculturel. Bien que le conseiller doive dans plusieurs cas adapter son éthique professionnelle pour établir un lien de confiance, il peut également miser sur son étrangéité pour entrer en relation avec ses clients, se différenciant notamment par la notion de confidentialité. Ce bouleversement des repères éthiques, combiné dans les petites communautés nordiques à la proximité constante avec la clientèle desservie, peut occasionner un stress supplémentaire pour le conseiller, d'où l'importance d'assurer une supervision clinique constante et d'offrir un soutien psychologique aux intervenants.

Styles de communication

Ancrée dans la tradition orale et caractérisée par l'importance du non-verbal, la communication chez les Inuit se fonde sur la transmission concise d'informations factuelles claires et directes. Dans un contexte de communication interculturelle, plusieurs aspects doivent être considérés, dont l'importance de la langue et du non-verbal, le style de communication ainsi que la place accordée au partage émotif. D'autres techniques de transmission soulevées par les répondants seront également abordées dans ce chapitre, dont l'emploi restreint de l'interrogation directe, le rôle des silences et la place de l'humour.

Importance de la langue

Depuis des millénaires, la culture inuit prend racine dans la langue inuktitut, qui modèle la structure de pensée et de communication, en plus de consolider l'identité individuelle et collective :

To really understand the culture, the first step is to know the language. What I have learned from my years of working with the Inuit is that language isn't just a tool that they use to communicate. Language holds who they are as a people. It is not just about communicating from one person to another; it's about communicating in a very holistic way. It's a vehicle; it's a vessel [...]. It is partly because it is an oral tradition. Their history, their culture, who they are as people, their values are inseparable from their language. (Répondant, Ottawa)

Moyen privilégié pour l'expression des valeurs inuit, la langue supporte également tout un système de connaissances, de croyances et de règles dans cette culture à tradition orale (Battiste, 2005; Bouchard, 2008; Klinga, 2012) :

Inuit use [inuktitut] to mean how they speak; it also refers to the way in which they do things. A person can talk, hunt, walk, eat, sleep, raise children, dance, and even smile inuktitut. (Brody, 1987, p. 151, cité dans Searles, 2008, p. 245)

Malgré l'importance de la langue pour la promotion et la protection de la culture inuit, certains répondants notent une diminution des compétences linguistiques en inuktitut au cours des dernières années, particulièrement dans certains villages. Provoquée notamment par l'influence des technologies et de la culture globale, l'attrition de la langue maternelle des jeunes Inuit se répercute sur la définition de leur identité culturelle et sur leur confiance en soi. Tel que mentionné précédemment, ce changement langagier affecte également la communication intergénérationnelle, limitant par le fait même le transfert de la connaissance ancestrale. Bien que moins essentielle pour l'intégration sociale, la langue inuktitut en milieu urbain contribue également à la construction identitaire de l'Inuk. De plus, l'absence d'une base solide dans la langue maternelle, en l'occurrence l'inuktitut, accroît les difficultés d'acquisition d'une langue seconde et

.....

EN PLUS DE FACILITER
LA COMMUNICATION ET
DE LIMITER LES FILTRES
INTERCULTURELS,
L'UTILISATION DE
L'INUKTITUT PERMET AUX
CLIENTS DE S'IDENTIFIER
PLUS FACILEMENT À DES
CONCEPTS ÉTRANGERS.

.....

même tierce. Lorsque généralisé, ce déficit linguistique est donc susceptible d'entraver la communication et l'apprentissage, à de multiples niveaux.

L'importance de la langue inuit influe également sur les démarches d'intégration au marché du travail, alors que la plupart des communications, instructions et formations ne sont pas offertes en inuktitut. Puisque l'usage d'une langue seconde peut potentiellement limiter l'intérêt des participants, la signification des concepts et l'assimilation de l'information transmise, il importe de favoriser le partage de contenu et les échanges en inuktitut tout au long de la démarche de counseling :

It is so fun to give the workshops to students, from 9 am to 4 pm. [...] Especially in their own language, they love it. When you can explain them in Inuktitut, they love it! They freak out when I speak Inuktitut. They say: "Who are you? Are you an Inuk?" (Répondant, Kuujuaq)

En plus de faciliter la communication et de limiter les filtres interculturels, l'utilisation de l'inuktitut permet aux clients de s'identifier plus facilement à des concepts étrangers. Par conséquent, s'il s'avère impossible de composer un groupe d'intervenants exclusivement inuit, il convient minimalement d'assurer la présence d'un Inuk au sein de toute équipe œuvrant auprès de cette clientèle, afin d'offrir aussi souvent que possible des ateliers et de l'accompagnement dans la langue maternelle des participants.

Tradition orale et non verbale

De tradition orale, le peuple inuit accorde une grande importance à la communication verbale, sans pour autant parler abondamment :

D'abord et avant tout, même si c'est un peuple oral, qui est pour ma part non-verbal – ce ne sont pas des verbomoteurs, il faut d'abord les laisser venir à nous et toujours leur dire qu'on est là pour eux. [...] Et les laisser parler, parce qu'ils ont une histoire à raconter, ils ont un vécu que nous n'avons pas, avec une réalité qui est tout à fait différente de la nôtre. (Répondant, Inukjuak)

Bien que ce constat puisse de prime abord paraître contradictoire, il importe de souligner que la tradition orale inuit s'inscrit avant tout dans « un cadre de vie favorable au développement de la capacité d'écoute » (Therrien, 2002, p. 130), une aptitude nécessaire à la conservation de l'héritage culturel. Dans cette culture de peu de mots, le langage corporel précède et soutient le langage verbal. Que ce soit par un mouvement des sourcils ou une expression faciale d'apparence banale, les Inuit communiquent à l'aide de mouvements corporels :

Your gestures, your body tone and movements. I could talk to somebody all the way over there not hearing a word. We know the language so well that we know how to communicate. (Répondant, Montréal)

Comme dans plusieurs cultures, le fait de regarder son interlocuteur droit dans les yeux constitue un manque de respect ou un signe de défiance. Pour l'observateur non averti, ce regard fuyant peut cependant être perçu comme de l'indifférence ou de la gêne excessive, ce qui peut notamment occasionner des difficultés de communication lors des entretiens d'embauche ou même de l'interaction avec le conseiller. Par conséquent, tel que le souligne Korhonen, « attention to non-verbal behaviour is essential during throughout the counselling process, as clients may be uncomfortable or unwilling to communicate disagreement, discomfort, emotions, choices, etc. directly » (2002, p. 174). Pour être en mesure de décoder la gestuelle et le faciès des clients inuit, la connaissance de la culture, le contact avec la communauté et un sens aigu de l'observation s'avèrent essentiels.



Communication directe

De façon traditionnelle, « en voulant dire vrai et en privilégiant le terme juste, la narration protège le savoir, si bien que celui qui ignore évite de raconter » (Therrien, 2002, p. 132). Ce souci du parler-vrai – et efficace – produit une communication franche et directe, dans un cadre d’expression axé sur les résultats et souvent exempt des banalités d’usage dans la culture eurocentrique. Cette franchise dans la communication transparaît davantage lorsqu’un lien de confiance a été établi :

Once they trust you, they tell you very directly. You don't take offense to that, because they trust you enough to do it. (Répondant, Ottawa)

Cette communication explicite peut être perçue comme un manque de tact ou de l’insolence de la part des employeurs, comme le souligne ce répondant :

Les employeurs bien souvent veulent exercer leur autorité et n’acceptent pas ce discours très direct. (Répondant, Montréal)

La rencontre entre deux différents styles de communication peut poser d’autres difficultés en milieu de travail, que ce soit lors des contacts avec les clients ou en situation d’interaction avec les autres employés non inuit. Dans le but d’éviter de possibles situations conflictuelles lors de l’intégration en emploi, le conseiller doit expliquer les bases d’une communication interculturelle efficace, particulièrement en zones urbaines, en démystifiant notamment le style de communication majoritaire et en expliquant les conventions usuelles dans un environnement professionnel, telle la dynamique employeur-employé.

Partage émotif

Le partage émotif s’avère peu commun dans la culture inuit – à l’exception des processus de guérison (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2004) –, où le respect de l’individu et de son intimité impose une certaine retenue :

Inuit they tend not to express their emotions very much, we are very much low emotional people [...] which I think cause some problems. (Répondant, Inukjuak)

Si les Inuit expriment généralement moins leurs émotions et leurs craintes que les autres Canadiens, ils le font surtout d'une façon différente. Dans une optique de survie, des règles entourent la communication des émotions : par exemple, le partage émotif doit avoir lieu dans un moment opportun, qui ne met pas en péril les activités ou la bonne entente du groupe. Ainsi, chaque individu doit apprendre très jeune à contrôler ses émotions (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006). L'importance accordée à l'humain et au ressenti, combinée à un sens aigu de l'observation, permet néanmoins aux Inuit de détecter une émotion à travers le langage corporel. Dans le même ordre d'idées, les Inuit évitent de discuter ouvertement et publiquement de leurs difficultés personnelles ou des problèmes d'autrui :

De ce que j'ai constaté, on ne parle pas des problèmes. On le sait, mais on ne le dit peut-être pas tout le temps. C'est délicat ou ça peut être vu comme tabou d'en parler. (Répondant, Kuujuaq)

Le principe de non-interférence commande une certaine distance par rapport aux problèmes des autres membres de la communauté, car le fait d'exposer et de discuter des difficultés d'un individu est associé à une punition.

Interrogation directe

De par leur formation, les professionnels en développement de carrière sont habitués à poser diverses questions afin de connaître le parcours de leur client, ses intérêts, ses expériences et ses ambitions. Or, dans une culture qui valorise l'écoute et la non-ingérence, une interrogation trop directe s'avère souvent inappropriée :

Asking questions is very difficult for them. It's nosy, moving into people's privacy. If they wanted to tell you that, they would tell you. But asking a lot of questions is rude; it's none of your business. (Répondant, Ottawa)

On pose toujours des questions, mais c'est un peu mal vu de poser trop de questions. Ce qui est important avec la clientèle, c'est d'avoir un lien de confiance. [...] On est habitué à ce que les choses aillent vite, on veut avoir des résultats très vite, mais ce n'est pas toujours comme ça que cela fonctionne. (Répondant, Kuujuaq)

Corroborée par la littérature (Patrick et Tomiak, 2008; Korhonen, 2002; Minor, 1992), ce trait culturel se dresse comme un défi tant pour les professionnels non inuit, qui doivent apprendre à limiter leurs questions, que pour les agents locaux d'emploi qui ne sont pas confortables à l'idée de poser des questions directes d'ordre personnel. Bien que la méthode interrogative soit commune lors d'une consultation avec un professionnel dans le sud, ce mode de communication jugé intrusif se place en contradiction avec les valeurs et façons de faire des intervenants inuit, qui sentent qu'ils s'immiscent dans la vie des membres de leur communauté. Prioriser une approche narrative, via le storytelling par exemple, peut permettre d'explorer le parcours et les objectifs du client en limitant les perceptions d'atteinte à la vie privée.

Dans le même ordre d'idées, un client inuit peut être inconfortable à l'idée de formuler une requête directe ou d'affirmer clairement ses besoins :

Since direct requests are considered rude and aggressive, a guest [or client] may make their wishes known only by making indirect hints about what they would like. A direct request would be seen as placing the guest in the lesser social position and would insult the host for not having had the insight or consideration to perceive the wishes of his guest. It also risks placing the host in an awkward position if he is not able to fulfill the desire of his guest or did not feel comfortable in granting him his request. (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006, p. 36)

D'ailleurs, lors d'une interrogation directe, les Inuit auront tendance à esquisser une réponse négative, dans le but bien souvent d'éviter la confrontation :

Dans la culture inuit, a priori on n'aime pas dire non. A priori on ne le dit jamais, non. [...] Si tu leur poses une question et qu'ils ne te répondent pas, 9 fois sur 10, tu peux présumer que la réponse est non. Au lieu de te répondre verbalement, ils ignorent ta question, même s'ils ont très bien compris. (Répondant, Montréal)

S'opposer ou contredire peut être perçu comme irrespectueux au sein de la communauté inuit, sauf si un lien de confiance existe entre les deux parties :

Si on va au devant d'eux, à leur proposer, à leur proposer, ils vont acquiescer, mais ça ne veut pas dire que c'est la bonne solution, ce qui va faire en sorte que ça va changer. Il faut vivre la réalité. (Répondant, Inukjuak)

Pour éviter d'imposer des idées étrangères et inadaptées, le conseiller doit amener le client inuit à explorer les diverses solutions offertes et le guider dans l'affirmation de ses propres choix, selon l'optique traditionnelle de responsabilisation de l'individu.

Silences

Dans une société traditionnelle fondée sur la chasse, où le moindre bruit pouvait faire fuir les animaux et compromettre la survie du groupe, la valeur du silence est indéniable. Figurant également au cœur de plusieurs jeux inuit (Qitsualik, 1998), le silence est élevé au rang d'aptitude :

They are very comfortable with silence. We are not comfortable with silence at all. In the work environment, silence is good, they prefer it. They find us disturbing. They communicate less than us and their communication is much more subtle. (Répondant, Kuujuaq)

Selon les conventions eurocentriques en matière de conversation, un silence devient rapidement gênant et embarrassant. Selon Blue, Darou et Ruano, « some clients treat counsellors with the respect that they normally reserve for elders (i.e. silence, no eye contact). This can be disconcerting to a Eurocentric person using typical contemporary counseling models » (2002, p. 18). Habitué à un mode de communication séquentielle, les intervenants non inuit vivent souvent ces moments de silence comme un échec dans la conversation. Or, à l'instar de l'absence de contact visuel et des réponses courtes, le silence représente un signe de respect pour l'interlocuteur inuit, qui peut utiliser ce moment pour réfléchir à la meilleure réponse à formuler ou encore simplement s'abstenir de commenter faute de réponse jugée satisfaisante et suffisamment respectueuse. En cas de désaccord, un silence peut également être porteur d'un message non verbalisé, par peur de déplaire ou de fâcher. Par conséquent, « native silence, often perceived as a problem by Non-Natives, needs to be re-interpreted » (Darou, 1987, p. 39). Devant ce rythme de communication différent, la patience est de mise : il faut éviter de reformuler à outrance, de tirer des conclusions hâtives ou d'imposer une discussion au client. Une attention spéciale portée aux schèmes de communication entre les membres de la communauté d'accueil permettra de mieux cerner le rôle des silences et leur signification.

Humour et métaphores

Très présents dans la culture inuit, l'humour et l'utilisation de métaphores peuvent également servir à répondre à une question délicate ou encore à transmettre un message autrement jugé trop lourd de conséquences ou s'apparentant à une critique, dans le but d'éviter l'imposition d'une idée et la confrontation directe (Blue, Darou et Ruano, 2002). Plusieurs répondants ont d'ailleurs souligné le caractère comique et rieur des Inuit :

On est avec des gens qui rigolent beaucoup, qui font des farces. Des fous-rires inarrêtables. Il y a une forme de bonne humeur qui est extrêmement favorable à l'apprentissage. (Répondant, Ottawa)

En plus de réduire le stress et l'inconfort, l'humour permet de prendre du recul et de dédramatiser une situation délicate (Briggs, 1991; Korhonen, 2002). Il fait également partie des méthodes traditionnelles d'éducation des enfants inuit, son emploi permettant de détourner le jeune Inuk d'un mauvais comportement (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006). De nombreux intervenants œuvrant auprès de la clientèle inuit – et de façon générale autochtone – signalent avoir régulièrement recours à des stratégies humoristiques afin d'attirer l'attention sur une thématique, de stimuler la participation dans un groupe et de contourner les résistances des individus plus gênés ou réticents (Swanson, 2003).

En somme, étant donné que la communication se situe à la base de toute intervention, il s'avère essentiel de bien comprendre le style de conversation et d'échange privilégié au sein des communautés inuit. À ce titre, une attention particulière doit être portée aux filtres et subtilités de la communication interculturelle :

Such norms in northern Inuit communities – including those related to speech style, facial expression, gestures, and body language – differed greatly from those in southern urban environments; as a result, miscommunication and misunderstandings could easily arise. (Patrick et Tomiak, 2008, p. 61)

Une méconnaissance des particularités culturelles de la communication, telles que l'importance du non-verbal, l'usage limité de l'interrogation directe ou le rôle des silences, peut grandement nuire à la transmission d'information et l'établissement d'un dialogue ouvert. Au contraire, nommer clairement les différences dans les modalités de la communication, adapter son propre style de communication et vérifier régulièrement la bonne compréhension mutuelle permettront de briser les malaises et d'éviter les malentendus inutiles :

Counsellors need to develop competences in hearing nonverbal communication and particularly in dealing with silence. The counsellor's job is really to hear the meaning beyond the words and in the absence of words. [...] The fluidity of the conversation seems to depend on the ability of the counselor to listen, and not on the client's ability to talk. (Blue, Darou et Ruano, 2002, p. 18)

Étant donné que les Inuit disposent d'une expérience plus limitée en termes de counseling que plusieurs autres clientèles, incluant certaines communautés des Premières Nations qui utilisent davantage la discussion et les cercles d'échanges dans une optique de guérison, il apparaît d'autant plus important d'adapter les méthodes de communication. Pour ce faire, le conseiller doit être conscient de ses propres réactions ou inconforts et tenter de reprogrammer ses propres réflexes d'intervention.

Par ailleurs, en explicitant les attentes habituelles des employeurs non inuit, notamment en ce qui a trait au délai de réponse, à l'affirmation de soi et à la nécessité de poser des questions en cas d'incompréhension, le conseiller fournira au client des outils essentiels pour comprendre les différences dans la communication et leurs impacts en milieu de travail, réduisant par le fait même les risques de confusion, de confrontation ou de repli. Les employeurs, particulièrement en milieu urbain, doivent également être sensibilisés au mode de communication inuit et à la diversité culturelle de façon générale, afin de faciliter les processus de recrutement et le maintien en emploi.

Méthodes d'apprentissage

En plus des spécificités liées à la communication, il apparaît essentiel de tenir compte, lors d'une intervention en employabilité, des différentes méthodes d'apprentissage employées dans la culture inuit. Que ce soit dans l'éducation des enfants par la famille ou la communauté, à l'école, lors d'un processus de développement de carrière ou en milieu de travail, des différences considérables s'observent entre les pédagogies inuit et occidentale, notamment en ce qui a trait aux sources et techniques d'enseignement.

Collectif

Dans un premier temps, la conception d'un apprentissage holistique, graduel, tout au long de la vie et appuyé par la collectivité (AINC, 2009; Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013) altère à la fois le rythme de l'instruction et l'intérêt accordé à l'éducation formelle et structurée importée du sud :

Our learning is like a dog team. There are many dogs pulling the sled. In our community, there are many people who are teaching the child. And it is in every environment: it's in the home, at the feast, in the land. Many people have responsibilities, of course the parents and the family. The White way is that you have many children with one person in a closed area, only one environment. And it doesn't make sense, why would you do it that way? How can one person teach many children indoors, with them sitting at their desk?
(Répondant, Ottawa)

Processus social, l'apprentissage mobilise parents, famille, aînés et autres membres de la communauté en vue du développement de l'enfant (Klinga, 2012; NLC, 2007). D'ailleurs, comme le soutient Douglas, « as adults usually outnumbered children in those days, one child had many teachers » (2009, p. 39). La transmission des connaissances à de petits groupes d'apprenants et à travers l'action, habituelle dans la société inuit, contraste avec le mode d'enseignement occidental, qui implique généralement un professeur unique chargé de transmettre verbalement des connaissances à un grand groupe d'étudiants :

The one thing I couldn't understand is when we were a lot in a classroom; the teacher was just talking, talking and talking. I had to take notes and I couldn't keep up. How can you learn from that? It was too much from me, because I've never really learned that way, I just watched. (Répondant, Inukjuak)

Loin de se limiter à la salle de classe, jadis inexistante, l'enseignement traditionnel s'effectue au quotidien, au fil des activités, selon diverses méthodes plus ou moins directives. Selon Klinga, « learning is connected to authentic, lived experiences and is tied to place. The place of learning is the physical world; it is on the land and in one's community » (2012, p. 13). Moins formel, l'enseignement dans la culture inuit est omniprésent et continu : chaque lieu, rencontre ou activité devient naturellement une source d'apprentissage (NLC, 2007).

Observation et expérimentation

Si la tradition historique inuit est une tradition orale, l'apprentissage se fonde principalement sur l'observation des comportements et façons de faire d'autrui (Wihak et Merali, 2003). Therrien affirme d'ailleurs que « le dispositif éducatif réservait une place de choix à l'éveil de la conscience, à l'observation, à la reproduction fidèle de ce qui avait été vu et entendu » (2002, p. 130), un constat corroboré par les entrevues réalisées sur le terrain :

When I was younger, I was obliged to go with my parents, so they could teach me, and I could watch and learn. About the names, what they do, the migration patterns of the animals, that kind of stuff. (Répondant, Inukjuak)

That whole thing of reading, then talking about it, then doing, which is what we do in school is the opposite. They observe, then they do and then they might talk about it. (Répondant, Ottawa)

Selon les résultats de l'étude, la phase de discussion peut se produire avant ou après l'expérimentation, en fonction de la matière enseignée et du contexte d'apprentissage. Dotés d'une intelligence pratique, les Inuit concluent rapidement les phases réflexive et analytique pour se concentrer sur l'action et l'atteinte de résultats concrets. S'ils obtiennent les dénouements escomptés, ils évitent de constamment remettre en questions leurs méthodes millénaires :

When I was on the land, when I had to ask them [the Inuit] to explain it, it was more "You see it, you learn it now, we are done here". I am sure it was the way it was with teaching their boys to hunt. The boy stood there, he was quiet, he watched and then he did it. That was it. Monkey see, monkey do. Because when you ask "why", who cares about why. This is how it is done, this is how we do it. We don't need to think about the why: we do it and it gets the results we want. (Répondant, Kuujuaq)

Ainsi, la faible inclination des Inuit à poser de multiples questions dans leurs interactions sociales se prolonge également en contexte d'apprentissage :

In the South you are very much encouraged to ask questions. When you are not sure about something you ask and if you still don't understand you ask again and you ask again. So I think I am normal Inuk, I am shy, I don't really ask questions even though I don't understand. Maybe later on I will understand, I will learn a different way. (Répondant, Inukjuak)

Lors de la phase d'observation, l'Inuk extrait des informations de façon visuelle et assimile des techniques qu'il pourra utiliser ou reproduire lors d'une situation similaire, en imitant les comportements du modèle observé. À titre d'illustration, les jeunes Inuit apprennent très vite, à travers l'observation et la manipulation, le maniement des outils traditionnels de chasse, de pêche, de couture ou de cuisine (Wihak et Merali, 2007) :

In a Eurocentric southern culture, we don't want two year olds playing with knives, hammers, all of it, whereas in Inuit culture, they want you to begin to develop your knives skills when you are one or two. And I was thinking that is a very example of a quite different approach. (Répondant, Ottawa)

De nature pratique, les Inuit favorisent donc un modèle d'apprentissage fondé sur l'expérimentation (NLC, 2007). Échelonné dans le temps, cet apprentissage procède par étape : lorsqu'une technique de base est maîtrisée dans l'action, l'apprenant passe à la phase suivante,

.....

LA PRIMAUTÉ ACCORDÉE À
L'APPRENTISSAGE VICARIANT
ET EXPÉRIENTIEL SE
RÉPERCUTE À PLUSIEURS
NIVEAUX, DONT UN INTÉRÊT
MITIGÉ POUR LA THÉORIE ET
LES CONCEPTS ABSTRAITS,
UNE IMPRESSIONNANTE
CAPACITÉ DE RÉOLUTION
DE PROBLÈMES ET LE RÔLE
CLÉ DES MODÈLES POUR
LA REPRODUCTION DES
COMPORTEMENTS.

.....

présentant un degré de difficulté accru, jusqu'à l'accomplissement du projet dans sa globalité. Quelques auteurs réfutent cependant ce constat d'un apprentissage progressif, évoqué par plusieurs répondants, arguant que « les savoir-faire sont acquis dans leur globalité et non par séries d'étapes séquentielles » (Stairs, 1994, p. 67, traduit par Da Silveira, 2009, p. 247).

Si les Inuit évitent généralement les longues explications ou discussions en période d'apprentissage, plusieurs intervenants ont néanmoins insisté sur la nécessité d'expliquer clairement les objectifs poursuivis par chaque nouvelle activité proposée dans le cadre d'un processus de développement de carrière, étant donné le caractère étranger et méconnu d'une telle démarche :

Il faut se prendre à l'avance et préparer le terrain. [...] Il faut aussi expliquer le pourquoi du comment. Par exemple si tu demandes un document tu n'auras pas de réponse, mais si tu expliques que c'est pour valider sa présence pour une formation, tu recevras le document. [Il faut] expliquer plus en détails chaque demande. (Répondant, Kuujjuaq)

Enfin, la primauté accordée à l'apprentissage vicariant et expérientiel se répercute à plusieurs niveaux, dont un intérêt mitigé pour la théorie et les concepts abstraits, une impressionnante capacité de résolution de problèmes et le rôle clé des modèles pour la reproduction des comportements.

Théorie et concepts abstraits

Puisque la langue structure la pensée d'un individu, l'usage de l'inuktitut influe sur la façon de voir le monde et la manière de penser des Inuit, notamment sur leur compréhension des concepts abstraits couramment employés dans les langues anglaise et française :

Je crois qu'on a tendance à utiliser des concepts qui ne sont pas reconnus par les Inuit. [...] Persévérance? C'est quoi la persévérance, ils ne savent pas. Ils connaissent le concept, mais les mots, ils ne les connaissent pas. Alors pourquoi persévérer, ça nous mène où? Alors je pense que le niveau de langue, même s'ils parlent anglais ou français, et nous aussi, les concepts sont différents. (Répondant, Inukjuak)

Certains concepts ne trouvent pas leur traduction littérale dans la langue inuit et ne sont donc pas expressément nommés, bien qu'ils soient tout de même mis en pratique au quotidien. Ces apprentissages réalisés dans une langue seconde avec une construction idiomatique distincte se superposent donc aux filtres de la communication interculturelle lors de l'interaction entre un professionnel allochtone et un client inuit.

Par ailleurs, étant donné que les Inuit sont davantage axés sur la pratique, ces concepts abstraits, comme l'ensemble des notions théoriques, ne trouvent pas forcément d'ancrage dans la culture inuit. Perçue comme étrangère, la théorie suscite peu d'intérêt chez les apprenants inuit, qui préfèrent de loin l'apprentissage empirique axé sur la pratique. Il est donc essentiel pour le conseiller de lier explicitement ces notions théoriques à la pratique, par exemple en expliquant comment utiliser ces nouveaux savoirs dans le travail quotidien et en permettant aux participants de les mettre en pratique lors de mises en situation. En outre, certaines techniques de connaissance de soi, qui nécessitent de parler de soi par le biais de concepts abstraits méconnus des Inuit et centrés sur l'individu, doivent également être revisités afin de correspondre davantage aux valeurs et méthodes d'apprentissage inuit. L'utilisation d'exemples concrets, dérivés des activités traditionnelles notamment, peut faciliter la compréhension et l'application de concepts théoriques tels que l'initiative ou la créativité.



Résolution de problème

Dans une société traditionnelle fondée sur les activités de subsistance, les imprévus surgissent et peuvent menacer la survie du groupe, d'où l'importance de trouver rapidement une solution efficace à travers un processus collaboratif de prise de décision (Wihak et Merali, 2003). Très débrouillards et dotés d'une excellente mémoire visuelle, liée notamment à la tradition orale, les Inuit excellent en résolution de problème :

They kicked my butt at Scrabble, even if it was in English. My vocabulary was much larger, it is my language. But for them it was a puzzle, they were connecting the words: "If I connect this word and this word, I get triple words". It was amazing, I couldn't believe it. They are puzzle-solvers. They're going to sit there and they are going to figure it out. (Répondant, Kuujjuaq)

Véritable atout en milieu professionnel, cette compétence transversale se doit d'être encouragée dans une démarche d'employabilité, par le biais d'exercices concrets qui permettent aux apprenants de solutionner un problème en appliquant et en s'appropriant les notions théoriques présentées. En plus de favoriser l'implication cognitive des participants en les plaçant au cœur de l'apprentissage, ces exercices de résolution de problème, comme des charades ou des mises en situation, valorisent leurs forces et soutiennent leur motivation à apprendre. Bien que ces activités puissent être réalisées sur une base individuelle, l'inclusion d'activités de résolution de problème en équipe, lors du processus de développement de carrière ou en milieu de travail, correspond davantage à l'esprit collaboratif inuit et permet aux clients de créer des liens avec leurs pairs, suscitant par le fait même un sentiment de camaraderie et d'appartenance.

Importance des modèles

L'apprentissage par observation et imitation nécessite la présence de modèles qui adoptent les comportements et attitudes appropriés. Le jeune Inuk reproduit alors le comportement d'un adulte estimé dans une situation donnée :

I learn sewing when I was very little, because my mother used to sew, it is part of her culture. Because we live in the North, it gets cold, we wear parkas and mittens. She was a role model to me, we are Inuit, we sew, we need clothing. She was doing that all the time. I just did it, because it's our culture and I saw my mother do it. (Répondant, Inukjuak)

Partie des expériences de croissance et de socialisation, l'imitation des modèles permet la transmission sociale des savoirs et des valeurs. Or, plusieurs répondants et chercheurs déplorent le manque de modèles positifs au sein des communautés inuit, une absence qui affecte la détermination de l'identité personnelle et la motivation des jeunes (Bujold, 2006). Si la perte d'influence des aînés auprès de la jeune génération réduit l'intérêt et la portée des modèles ancestraux, généralement remplacés par des référents issus de la culture médiatique mondialisée et déconnectés de leur réalité, les autres modèles inuit demeurent souvent invisibles dans cette société qui favorise la modestie et la réserve.

Il apparaît important de mettre en valeur dans un processus de développement de carrière des modèles issus des communautés inuit, sans toutefois compromettre les valeurs culturelles (Korhonen, 2004b). Par exemple, par le biais de témoignages des membres de la communauté ou de visites en milieux de travail, qui permettent tant l'observation directe que la discussion avec les employés actuels sur les tâches effectuées au quotidien, les clients pourront plus facilement s'identifier à des rôles professionnels. En parlant de ses propres difficultés et réussites, tout en respectant ses limites et son rôle professionnel, le conseiller peut également agir comme modèle auprès de ses clients.

Méthodes pédagogiques

Outre l'utilisation de modèles, différentes stratégies favorisent l'apprentissage chez les Inuit, qu'elles soient de nature visuelle, créative, ludique ou narrative. Devant l'accueil mitigé réservé à la théorie, l'option idéale consiste à éviter toute session théorique et impliquer activement les apprenants inuit à chaque phase de l'apprentissage. À défaut, tous les répondants notent l'importance d'inclure des éléments visuels, tels des images et des tableaux, dans leurs méthodes de formation :

Les Inuit sont très visuels, ils apprennent visuellement. Si tu veux leur faire une session théorique, il va falloir l'agrémenter de beaucoup d'aspects visuels. Après quelques heures ils vont fourmiller. (Répondant, Montréal)

Étant donné qu'une compréhension limitée de la langue d'enseignement peut également entraver le processus d'acquisition des connaissances orales et écrites (NLC, 2007), le recours à des techniques visuelles et graphiques s'avère d'autant plus nécessaire dans un contexte de formation en langue seconde ou tierce. Avec les récentes percées technologiques, l'utilisation pédagogique des médias sociaux et autres ressources audiovisuelles interactives suscite l'intérêt et l'engagement des apprenants, tout en stimulant la communication, le partage d'information et la collaboration, à condition que ces plateformes soient utilisées de façon appropriée. Pour favoriser l'apprentissage actif, les intervenants peuvent également avoir recours à une palette variée de techniques de créativité, incluant les arts traditionnels comme le dessin ou la sculpture. Considérant l'importance de l'art dans la société inuit, la pédagogie créative facilite l'expression des participants et l'appropriation des contenus considérés allochtones. À ce titre, plusieurs études soulignent l'importance de la démarche artistique pour la formation des apprenants autochtones, notamment en situation d'alphabétisation :

When Aboriginal cultural arts are included in a literacy practitioner's kit of teaching tools and a learner's portfolio of accomplishments, the learner and the practitioner are further enabled towards self-affirmation by participation in the fabric of education in Canadian society. (Antone, Gamlin et Provost-Turchetti, 2003, p. 36)

Dans le même ordre d'idées, les méthodes pédagogiques actives et ludiques trouvent écho dans la culture inuit qui accorde une grande place au jeu (Laugrand, 2008). Dans l'esprit collectiviste inuit, les activités de groupe, comme les jeux de rôles ou de construction, s'utilisent comme un accélérateur pédagogique. Selon Briggs, « play is not only an important form of exploration, the act of playing also demonstrates that one is a good person » (1991, p. 276). En fonction des besoins de la clientèle, l'inclusion de périodes de répit, par le yoga ou la relaxation,

et d'activités physiques extérieures permet également de recentrer ou dépenser le surplus d'énergie, tout en améliorant la capacité d'attention et la concentration. En tant que pratique traditionnelle, le storytelling permet la transmission de connaissances acquises par le biais d'expériences concrètes, tout en laissant au destinataire une certaine liberté de choix quant à la leçon retenue :

Raconter des histoires, le storytelling, c'est très important. [...] Cela les connecte à leur culture, car les valeurs de leur culture ressortent de ces histoires et de leur transmission. (Répondant, Ottawa)

Véritables outils pédagogiques, les mythes et légendes racontés par les anciens informent et forment les jeunes Inuit sur les événements historiques, les comportements valorisés et les marqueurs culturels. Cette approche narrative favorise par conséquent le rapprochement avec les aînés de la communauté, de façon à perpétuer ou rétablir les liens intergénérationnels si fondamentaux pour la transmission du savoir.

En définitive, devant l'accueil mitigé réservé aux méthodes didactiques axées sur la lecture et l'écriture, la montée des pédagogies ludiques et créatives pour les apprentissages non traditionnels crée des ponts avec le mode d'apprentissage ancestral (Antone et Gamlin, 2002). Par opposition, l'utilisation de techniques uniquement occidentales pourrait provoquer de la résistance chez les apprenants inuit, par crainte d'acculturation (Ogbu, 1992). L'inclusion directe de techniques d'enseignement traditionnelles lors de l'intervention en employabilité permet donc d'atténuer le décalage culturel et l'impression d'étrangeté, tout en contribuant à la préservation et à la revitalisation des savoirs inuit. Peu importe les techniques retenues, le plus important demeure d'impliquer et de responsabiliser le client, en adaptant les façons de faire occidentales à la culture locale et en expliquant clairement l'objectif poursuivi par ces nouveaux concepts et apprentissages, tout en évitant de diluer le contenu ou d'infantiliser les participants.

Conclusion

Confrontées à diverses problématiques sociales résultant notamment de l'historique colonial et de l'introduction rapide de l'économie capitaliste, les communautés inuit peinent à se tailler une place sur le marché du travail, ce qui compromet la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Les différents paliers gouvernementaux peuvent – et doivent – favoriser la contribution des Inuit à l'économie et à la société canadiennes, par le biais de l'éducation et de la formation, afin de leur permettre de s'adapter sans s'assimiler (Audla, 2012). Selon les termes de Terry Audla, leader inuit et président de l'organisation nationale Inuit Tapiriit Kanatami, un tel engagement relève à la fois du défi et d'une opportunité unique :

It is a challenge in that public sector policies and private sector initiatives need to be fashioned so as to generate adequate employment and other economic opportunities for Inuit, particularly young Inuit joining the workforce for the first time. It is an opportunity in that successfully attracting and sustaining optimal Inuit participation in employment and other economic opportunities can contribute in tangible and important ways to both Inuit economic self-reliance and Canada's overall economic performance. (Audla, 2012)

Le rééquilibrage difficile mais nécessaire des indicateurs de participation au marché du travail requiert une certaine flexibilité du marché du travail, particulièrement dans les communautés nordiques, mais également une meilleure préparation en vue de l'insertion professionnelle à travers des services adaptés, que ce soit en termes de formation générale, académique ou technique, ou encore de compétences en emploi.

Les cinq dimensions identifiées dans le cadre de cette étude, soit l'identité culturelle et le concept de soi, les valeurs et croyances, les dynamiques sociales, les styles de communication et les méthodes d'apprentissage, permettent de classer les principales spécificités culturelles traditionnelles influant sur les parcours d'insertion socioprofessionnelle des Inuit. Fortement corrélées, les notions de survie, d'authenticité culturelle et de communauté teintent naturellement tout processus de développement de carrière, au même titre que le rapport à la terre et au temps. Malgré la montée de l'individualisme, les dynamiques collectives occupent une place prépondérante dans la vie de l'Inuk, influant à la fois l'établissement des priorités et les méthodes de prise de décision. Au cœur de la relation entre le client et le conseiller, la communication se répercute à son tour sur l'intervention individuelle et les activités de groupe, alors que des filtres interculturels peuvent fausser l'interprétation des réactions, exprimées ou non. Enfin, compte tenu du caractère souvent exogène et méconnu des concepts introduits par le développement de carrière, les stratégies de formation et de counseling doivent s'inspirer des méthodes d'apprentissage traditionnelles telles que l'observation et le storytelling, afin de favoriser l'atteinte des résultats escomptés, concrets et à court terme.

Étant donné l'ampleur des différences entre la culture inuit et la culture eurocentrique, conjuguée aux profondes mutations qui affectent le tissu social et le processus identitaire des Inuit, les services généralistes ne peuvent répondre de façon adéquate aux besoins en développement de carrière de cette communauté :

Ce n'est pas dans la philosophie et la psychologie du programme qu'il y a de grandes différences. Les principes généraux de connaissance de soi, d'attention, de respect, d'authenticité, d'acceptation « inconditionnelle » (entre guillemets car c'est difficile à faire), mais certainement de placer le client au centre de l'intervention, ça se reconnaît. [...] Les différences se manifestent dans les méthodologies, dans les façons d'apprendre, dans les façons d'exprimer les choses, dans les outils qu'on utilise. Trouver le terrain commun de la compréhension

dans nos communications, c'est un effort important à faire parce que nous avons beaucoup de filtres dans nos communications. Ils sont présents involontairement, parce qu'on ne vient pas de la même culture. (Répondant, Ottawa)

Maints auteurs soutiennent l'adoption d'une approche de counseling centrée sur la culture, respectueuse de la vision du monde, des valeurs et des expériences de vie des clients (Arthur et Collins, 2011; Leong, 2010; Korhonen, 2002, Sue et Sue, 1990). En plus d'adapter les stratégies d'intervention, il apparaît également essentiel de bien ancrer le contenu de la formation dans la réalité des clients, en adaptant les référents culturels (Laugrand, 2008) :

On doit tout adapter, parce que le matériel n'est pas nécessairement signifiant. Et pour qu'il y ait des apprentissages concrets, il faut que ça fasse du sens, sinon ça fait en sorte que les apprentissages ne sont pas signifiants. (Répondant, Inukjuak)

En ce sens, il semblerait que seule la provision de services spécialisés par des intervenants et des organismes bien outillés puisse aider les Inuit à cheminer vers l'intégration professionnelle, sans pour autant dénaturer leur chemin. Ces services doivent accorder une place primordiale à l'embauche de personnel inuit, à l'établissement de partenariats avec les associations communautaires inuit ainsi qu'à la sensibilisation des employeurs. Ils doivent également assurer la préparation adéquate et l'encadrement constant des ressources de première ligne – inuit ou non inuit –, véritables piliers du counseling de carrière imprégné par la culture.

Pour les conseillers non inuit, il s'avère nécessaire de bien connaître la culture et de faire preuve d'ouverture et de patience (Ogbu, 1992), en acceptant d'apprendre avant d'enseigner ou de former. Les conseillers allochtones doivent également adapter leurs réflexes d'intervention, leurs façons-de-faire et leurs modes de communication :

Counsellors need a deep understanding of their own values first before they can become aware of their biases, and then in turn understand the client's values. [...] To develop a counselling approach that is appropriate to the range of traditional and non-traditional cultures, the counsellor must be flexible, increase self-knowledge, be oneself, avoid theoretical counselling dogma, and, of course, listen, listen, listen. (Blue, Darou et Ruano, 2002, p. 19)

S'appuyant sur une bonne connaissance de soi, de sa culture, de ses réactions et de ses filtres, cette nécessaire déconstruction des acquis permettra de coconstruire une approche souple, adaptée à la réalité et aux besoins des clients dans un contexte de biculturalité.

Créés par et pour les Inuit, ces services devront par ailleurs s'adapter aux transformations – présentes et futures – de l'identité culturelle des communautés visées, amplifiées par l'ouverture à l'économie de marché, les récents changements technologiques et la présence croissante des Qallunaat sur le territoire inuit. En accentuant le débalancement identitaire et la perte des repères traditionnels, ces mutations créent également de profondes différences intergénérationnelles, qui limitent la transmission des savoirs ancestraux. Puisque ces changements affectent la fierté culturelle et la confiance en soi des jeunes générations, il importe que les services offerts promeuvent la culture traditionnelle, tout en suivant le rythme des transformations sociétales.

Tout en contribuant au corpus littéraire sur la culture inuit, cette première phase théorique sert d'assise pour l'élaboration d'un guide de référence afin d'optimiser les interventions en employabilité destinées à la clientèle inuit. En effet, devant l'absence quasi-totale d'outils et de mesures spécifiques pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi de cette clientèle émergente, il apparaît primordial de documenter les stratégies et pratiques efficaces en situation d'interaction avec la clientèle inuit dans divers segments du développement de carrière. En plus de permettre aux conseillers allochtones de mieux comprendre la clientèle inuit et les obstacles auxquels elle fait face en vue de son intégration au marché du travail, ce guide contribuera au perfectionnement des méthodes d'intervention et à l'augmentation de l'efficacité du travail auprès de ces communautés.

Glossaire

Allochtone	Espèces humaines ou végétales d'origine étrangère au milieu local. Le terme est utilisé en opposition au qualificatif « autochtone » pour désigner les populations descendant de la colonisation.
Autochtone	Espèces humaines ou végétales d'origine locale, antérieure à l'invasion coloniale. Au Canada, le terme désigne trois groupes d'identité autochtone, soit les Premières Nations, les Métis et les Inuit.
Développement de carrière	Processus continu au cours duquel l'individu prend conscience, explore et expérimente les facteurs qui influencent son mode de vie, et qui englobe le travail, l'apprentissage et les activités de loisirs.
Employabilité	Ensemble des compétences qui permet à un individu de trouver et de garder un emploi.
Inuit	Nom pluriel désignant la population autochtone évoluant dans les régions arctiques de l'Amérique du Nord, au Groenland et en Sibérie.
Inuk	Nom singulier désignant un individu appartenant au peuple inuit.
Nunavimmiut	Habitants du Nunavik dans la langue inuktitut.
Qallunaat	Individu non inuit dans la langue inuktitut.
Services d'emploi	Services centrés sur un objectif de préparation immédiate au monde du travail.

Bibliographie

AADNC – Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (2007). « Déclaration de l'Ambassadeur John McNeer Représentant permanent du Canada auprès des Nations Unies à la 61e session de l'Assemblée générale sur la déclaration des droits des peuples autochtones » dans *Activités internationales*. En ligne, <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1100100014060/1100100014061> (Page consultée le 20 avril 2015).

AADNC – Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (2010). « Populations indienne et inuite du Québec » dans *Autochtones au Québec*. En ligne, <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1100100019370/1100100019371> (Page consultée le 23 mars 2014).

AADNC – Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (2011). « Énoncé du Canada appuyant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones » dans *Activités internationales*. En ligne, <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1309374239861/1309374546142> (Page consultée le 20 avril 2015).

AADNC – Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (2012). « Pensionnats indiens – Jalons importants » dans *Résolution des pensionnats indiens*. En ligne, <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1332939430258/1332939552554> (Page consultée le 15 décembre 2014).

AADNC – Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (2013a). *Les Premières nations au Canada*. En ligne, <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1307460755710/1307460872523> (Page consultée le 15 décembre 2014).

AADNC – Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (2013b). « Fiche d'information : Enquête nationale auprès des ménages de 2011, données démographiques, niveau de scolarité et résultats sur le marché du travail des Autochtones » dans *Statistiques*. En ligne, <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1376329205785/1376329233875> (Page consultée le 15 décembre 2014).

AADNC – Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (2014a). « Le ministre Valcourt souligne l'importance de la participation des Autochtones à l'économie canadienne » dans *CNW Telbec*. En ligne, <http://cnw.ca/hdMg7> (Page consultée le 16 décembre 2014).

AADNC – Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (2014b). « Carte du Inuit Nunangat » dans *Secrétariat des relations avec les Inuit*. En ligne, <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/map/irs/mp/mp-html-fra.asp> (Page consultée le 16 décembre 2014).

AINC – Affaires indiennes et du Nord Canada (2009). *Projet de recherche sur les indicateurs thématiques*. Ottawa, Gouvernement du Canada.

Alberta Education (2005). *Our words, our ways: teaching First Nations, Métis and Inuit learners*. Edmonton, Government of Alberta - Minister of Education.

ALIA, Valerie (2007). *Names and Nunavut : culture and identity in Arctic Canada*. New York, Berghahn Books.

Amnesty International (2004). *Stolen Sisters Discrimination and Violence Against Indigenous Women in Canada - A Summary of Amnesty International's Concerns*. En ligne, www.amnesty.ca/sites/default/files/amr200032004enstolensisters.pdf (Page consultée le 15 décembre 2014).

ANCTIL, Mélanie (2008). *Enquête de santé auprès des Inuit du Nunavik 2004 : Les faits saillants de l'enquête. Qanuippitaa ? Comment allons-nous ?*. Québec/Kuujuaq, Institut national de santé publique du Québec/Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik.

ANTONE, Eileen et Peter GAMLIN (2002). *Foundations for Aboriginal Adult Literacy*. En ligne, <http://www.adulterc.org/Proceedings/2004/papers/Antone.PDF> (Page consultée le 1^{er} décembre 2014).

ANTONE, Eileen, Peter GAMLIN et Lois PROVOST-TURCHETTI (2003). *Literacy and Learning: Acknowledging Aboriginal Holistic Approaches to Learning in Relation to 'Best Practices' Literacy Training Programs*. Toronto, Ontario Institute for Studies in Education – University of Toronto.

ARCHIBALD, Linda et Roda GREY (2000). *Evaluation of Models of Health Care Delivery in Inuit Regions*. Ottawa, Inuit Tapirisat of Canada.

- ARK – Administration régionale Kativik (2011a). *Plan Nunavik (Parnasimautik)*. Kuujuaq, Administration régionale Kativik.
- ARK – Administration régionale Kativik (2011b). *Les Emplois au Nunavik. Résultats d'une enquête menée auprès des employeurs du Nunavik en 2011*. Kuujuaq, Service de l'emploi durable.
- ARK – Administration régionale Kativik (2013). *Rapport annuel*. Kuujuaq, Administration régionale Kativik.
- ARK – Administration régionale Kativik (s.d.). *Renseignements généraux*. En ligne, <http://www.krg.ca/fr/renseignements-generaux-krq> (Page consultée le 15 décembre 2014).
- ARK – Administration régionale Kativik et Société Makivik (2010). *Parnasimautik : Plan Nunavik*. Montréal, Institut culturel Avataq.
- ARNAKAK, Jaypeetee (2002). « Incorporation of Inuit Qaujimituqangit, or Inuit traditional knowledge, into the Government of Nunavut ». *Journal of Aboriginal Economic Development*, vol. 3 no. 1, p. 33–39.
- ARTHUR, Nancy (2008). « Qualification Standards for Career Practitioners » dans James A. Athanasou et Raoul Van Esbroeck (dir.). *International Handbook of Career Guidance*. Dordrecht (Pays-Bas), Springer Netherlands, p. 303–323.
- ARTHUR, Nancy et Sandra COLLINS (2011). « Infusing Culture in Career Counseling ». *Journal of Employment Counseling*, vol. 48 no. 4, p. 147–149.
- ARTHUR, Nancy et Natalee POPADIUK (2010). « A Cultural Formulation Approach to Career Counseling With International Students ». *Journal of Career Development*, vol. 37 no. 1, p. 423–440.
- AUCLAIR, Geneviève et Mary SAPPA (2012). « Mental Health in Inuit Youth from Nunavik: Clinical Considerations on a Transcultural, Interdisciplinary, Community-oriented Approach ». *Journal of the Canadian Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, vol. 21 no. 2, p. 124–126.
- AUDLA, Terry (2012). « Mr. Terry Audla (President, Inuit Tapiriit Kanatami) at the Finance Committee » dans *openparliament.ca*. En ligne, <http://openparliament.ca/committees/finance/41-1/84/terry-audla-1/only/> (Page consultée le 16 octobre 2014).
- Barreau du Québec (2014). *La justice dans le Nord. Rapport sur les missions du Barreau du Québec auprès des communautés autochtones du Grand Nord québécois*. Montréal, Barreau du Québec.
- BATTISTE, Marie (2005). *State of Aboriginal Learning*. Ottawa, Canadian Council on Learning.
- BATTISTE, Marie (2002). *Indigenous Knowledge and Pedagogy in First Nations Education: A Literature Review with Recommendations*. National Working Group on Education and the Minister of Indian Affairs. Ottawa, Government of Canada – Indian and Northern Affairs Canada.
- BÉŒQUE, Marie (2010). *À la rencontre des femmes du Nord. Une nutritionniste chez les Indiens Cris et Innus du Québec et les Inuits du Nunavik*. Québec, Les Éditions GID.
- BELISIMBI, Félicité (2008). *Les déterminants des conditions de vie des Inuit du Nunavik. Le rôle de l'éducation (Mémoire)*. Québec, Université Laval.
- BERNARD, Nick et Gérard DUHAIME (2006). *Indices comparatifs des prix du Nunavik 2006*. Québec, Université Laval – Chaire de recherche du Canada sur la condition autochtone comparée.
- BERTRAND, Nicolas (2012). « Nunavik - L'impasse, un an après le référendum » dans *Le Devoir*. En ligne, <http://www.ledevoir.com/politique/canada/348352/nunavik-l-impasse-un-an-apres-le-referendum> (Page consultée le 22 janvier 2015).
- BJERREGAARD, Peter et T. Kue YOUNG (1998). *The Circumpolar Inuit: Health of a Population in Transition*. Copenhagen, Munksgaard.
- BLUE, Arthur W., Wes G. DAROU et Carlos RUANO (2002). « Through Silence We Speak: Approaches to Counselling and Psychotherapy with Canadian First Nation Clients » dans *Online Readings in Psychology and Culture*, vol. 10 no. 3. En ligne, <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1095> (Page consultée le 14 octobre 2014).
- BONESTEEL, Sarah (2006). *Relations du Canada avec les Inuit. Histoire de l'élaboration des politiques et des programmes*. Ottawa, Gouvernement du Canada – Affaires indiennes et du Nord Canada.
- BOUCHARD, Jérôme (2008). « Élaboration du gouvernement régional du Nunavik et construction de l'identité collective inuit ». *Études/inuit/studies*, vol. 32, no. 1, p. 137–153.
- BOUGIE, Evelynne, Karen KELLY-SCOTT et Paula ARRIAGADA (2013). *Expériences au chapitre de l'éducation et de l'emploi des Premières Nations vivant hors réserve, des Inuit et des Métis : certains résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2012 (No 89-653-X au catalogue — No. 001)*. Ottawa, Gouvernement du Canada – Statistique Canada.

- BOURDIEU, Pierre (1963). « La société traditionnelle : Attitude à l'égard du temps et conduite économique ». *Sociologie du travail*, vol. 5 no. 1, 1963, p. 24–44.
- BOYER, Yvonne (2006). *Discussion Paper Series in Aboriginal Health: Legal Issues*. Ottawa/Saskatoon, National Aboriginal Health Organization (NAHO)/Native Law Centre – University of Saskatchewan.
- BRIGGS, Jean L. (1991). « Expecting the Unexpected: Canadian Inuit Training for an Experimental Lifestyle ». *Ethos*, vol. 19 no. 3, p. 259–287.
- BRUCE, David et Amanda MARLIN (2012). *Analyse documentaire des facteurs affectant la transition des études au marché du travail pour les jeunes autochtones*. Toronto, Conseil des ministres de l'éducation du Canada (CMEC).
- BRUNELLE, Natacha et al. (2009). « Regards de Nunavimmiuts sur les raisons de la consommation et ses effets ». *Criminologie*, vol. 42, no. 2, p. 9–29.
- BUCKHARDT, Kate J. (2000). *Narratives of Inuit Inmates: Crime, Identity and Cultural Alienation (Thesis Submitted to the College of Graduate Studies and Research)*. Windsor, University of Windsor.
- BUJOLD, Louise (2006). *La mort habitée. Le suicide chez les jeunes Inuit du Nunavik (Thèse de doctorat)*. Québec, Université Laval.
- Bureau de l'enquêteur correctionnel (2012). *Rapport final – Une question de spiritualité : Les Autochtones et la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*. Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Canadian Council on Learning (2008). *Lessons in Learning: Improving literacy levels among Aboriginal Canadian*. En ligne, <http://www.ccl-cca.ca/pdfs/LessonsInLearning/Sep-04-08-Improving-literacy-levels.pdf> (Page consultée le 16 septembre 2014).
- CASTAGNO, Angelina E. et Bryan McKinley Jones BRAYBOY (2008). « Culturally Responsive Schooling for Indigenous Youth: A Review of the Literature ». *Review of Educational Research*, vol. 78 no. 4, p. 941–993.
- CCA – Conseil canadien sur l'apprentissage (2009). *État de l'apprentissage chez les Autochtones au Canada : Une approche holistique de l'évaluation de la réussite*. Ottawa, Conseil canadien sur l'apprentissage.
- CDPDJ – Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2009). *Mythes et réalités sur les peuples autochtones – 2e édition*. Québec, CDPDJ – Direction de l'éducation et de la coopération.
- CHABOT, Marcelle (2001). *De la production domestique au marché: l'économie contemporaine des familles Inuit du Nunavik (Thèse de doctorat en sociologie)*. Québec, Université Laval.
- CHABOT, Marcelle (2003). « Economic changes, household strategies, and social relations of contemporary Nunavik Inuit ». *Polar Record*, vol. 39 no. 208, p. 19–34.
- CHABOT, Marcelle (2004). *Kaagnituumuma! As long as I am not hungry! Conditions socioéconomiques et sécurité alimentaire des ménages à faible revenu à Kuujjuaq*. Kuujjuaq, Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik.
- CHANSONNEUVE, Deborah (2007). *Comportements de dépendance chez les Autochtones au Canada*. Ottawa, Fondation autochtone de guérison.
- CHARTRAND, Larry et Celeste MCKAY (2006). *Revue de la recherche sur la victimisation criminelle et les membres des Premières nations, les Métis et les Inuits, 1990 à 2001*. Ottawa, Gouvernement du Canada – Ministère de la Justice.
- CICERI, Coryse et Katherine SCOTT (2006). « The determinants of employment among Aboriginal Peoples », dans Jerry P. White et al. (dir.). *Aboriginal policy research: Moving forward, making a difference. Volume 3*. Toronto, Thompson Educational Publishing, p. 3–34.
- COLLINS, Sandra et Nancy ARTHUR (2010a). « Culture-infused counselling: A fresh look at a classic framework of multicultural counselling competencies ». *Counselling Psychology Quarterly*, vol. 23 no. 2, p. 203–216.
- COLLINS, Sandra et Nancy ARTHUR (2010b). « Culture-infused counselling: A model for developing multicultural competencies ». *Counselling Psychology Quarterly*, vol. 23 no. 2, p. 217–233.
- Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie (2004). *Santé mentale, maladie mentale et toxicomanie : Problèmes et options pour le Canada – Rapport 3*. Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Compagnie de la Baie d'Hudson (s.d.). « Histoire » dans *Patrimoine HBC*. En ligne, <http://www.patrimoinehbc.ca/hbcheritage/accueil> (Page consultée le 20 avril 2015).
- CÓRDOBA, Tania (2006). *Aboriginal literacy and education: A wholistic perspective that embraces intergenerational knowledge*. En ligne, http://www.cst.ed.ac.uk/2005conference/papers/Cordoba_paper.pdf (Page consultée le 22 avril 2014).

COTTONE, R. Rocco (2001). « A social constructivism model of ethical decision making in counseling ». *Journal of Counseling and Development*, vol. 79 no. 1, p. 39–45.

CRPA – Commission royale sur les Peuples autochtones (1996a). *Rapport de la Commission royale sur les Peuples autochtones – Volumes 1 à 5*. [En ligne], <http://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1307458586498/1307458751962> (Page consultée le 21 avril 2014).

CRPA – Commission royale sur les Peuples autochtones (1996b). *Par-delà les divisions culturelles – Un rapport sur les autochtones et la justice pénale au Canada*. Ottawa, Gouvernement du Canada – Ministre des approvisionnements et services.

CRPA – Commission royale sur les Peuples autochtones (1994). *La réinstallation dans l'Extrême-Arctique : un rapport sur la réinstallation de 1953-1955*. Ottawa, Commission royale sur les peuples autochtones.

CSLS – Centre for the Study of Living Standards (2012). *Aboriginal Labour Market Performance in Canada: 2007–2011*. Ottawa, Centre for the Study of Living Standards.

CSQ – Centrale des syndicats du Québec (2013). « Violence dans une école au Nunavik » dans *NouvellesCSQ*. En ligne, http://www.lacsq.org/fileadmin/user_upload/csq/documents/publications/nouvelles_CSQ/automne_2013.pdf (Page consultée le 26 janvier 2015).

CVR – Commission de vérité et de réconciliation du Canada (2015a). *Honouring the Truth, Reconciling for the Future. Summary of the Final Report*. Winnipeg, The Truth and Reconciliation Commission of Canada

CVR – Commission de vérité et de réconciliation du Canada (2015b). *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*. Winnipeg, Commission de vérité et réconciliation du Canada.

DAROU, Wes G. (1987). « Counselling and the Northern Native ». *Canadian Journal of Counselling*, vol. 21 no. 1, p. 33–41.

DA SILVEIRA, Yvonne (2009). « Le rapport à l'écrit d'enseignants inuit en formation ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 33 no. 1/2, p. 245–259.

DAVELUY, Michelle (2009). « Inuit education in Alberta and Nunavik (Canada) ». *Études/Inuit/Studies*, vol.33, no. 1/2, p. 173–190.

DION STOUT, Madeleine et Gregory KIPLING (2003). *Aboriginal People, Resilience and the Residential School Legacy*. Ottawa, The Aboriginal Healing Foundation.

DOLAN, Cheryl A. (1995). « A Study of the Mismatch Between Native Students' Counselling Needs and Available Services ». *Canadian Journal of Counselling*, vol. 29 no. 3, p. 234–243.

DORAIS, Louis-Jacques (1994). « À propos d'identité inuit ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 18 no. 1/2, p. 253–260.

DORAIS, Louis-Jacques (2004a). « Rectitude politique ou rectitude linguistique? Comment orthographier «Inuit» en français ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 28 no. 1, p. 155–159.

DORAIS, Louis-Jacques (2004b). «La construction de l'identité » dans Denise Deshaies et Diane Vincent (dir.), *Discours et constructions identitaires*. Québec, Presses de l'Université Laval, p. 1–10.

DORAIS, Louis-Jacques (2005). « Comparing academic and aboriginal definitions of arctic identities ». *The Polar Record*, vol. 41 no. 1, p. 1–10.

DORAIS, Louis-Jacques (2011). « Être jeune à Quaqtaq après l'an 2000 ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 35 no. 1, p. 245–263.

DOUGLAS, Anne S. (2009). « "It's like they have two parents": Consequences of the inconsistent socialisation of Inuit children ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 33 nos. 1/2, p. 35–54.

DUHAIME, Gérard (1991). « Le pluriel de l'Arctique. Travail salarié et rapports sociaux en zone périphérique », *Sociologie et sociétés*, vol. 23 no. 2, p. 113–128.

DUHAIME, Gérard (2009). *La pauvreté au Nunavik. État des connaissances*. Québec, Université Laval – Chaire de recherche du Canada sur la condition autochtone comparée.

DUHAIME, Gérard et al. (2000). *Nunavik Comparative Price Index*. Québec, Université Laval – Chaire de recherche du Canada sur la condition autochtone comparée.

DUHAIME, Gérard et al. (2001). *Le Nord : Habitants et mutations, Atlas historique du Québec*. Québec, Les Presses de l'Université Laval.

DUHAIME, Gérard et al. (2003). *Les réseaux d'approvisionnement alimentaire des ménages de l'Arctique nord-américain*. Québec, Université Laval – Chaire de recherche du Canada sur la condition autochtone comparée.

- DUHAIME, Gérard et Andrée CARON (2012). *Indices comparatifs des prix du Nunavik 2011*. Québec, Université Laval – Chaire de recherche du Canada sur la condition autochtone comparée.
- DUHAIME, Gérard et Andrée CARON (2013). *Suivi des prix à la consommation au Nunavik 2011-2013*. Québec, Université Laval – Chaire de recherche du Canada sur la condition autochtone comparée.
- DUPRÉ, Florence (2011). « "South camp was our home": le déplacement forcé des Inuits des îles Belcher (Nunavut) ». *Recherches amérindiennes au Québec*, vol. 41 no. 2/3, p. 139–150.
- FROHLICH, Katherine L., Nancy ROSS et Chantelle RICHMOND (2006). « Health disparities in Canada today: Some evidence and a theoretical framework ». *Health Policy*, vol. 79, p. 132–143.
- GEORGE, Ningwakwe (2008). *Adult Literacy: Nourishing Their Learning Spirits – A Literature Review*. Calgary (Alberta), University of Saskatchewan, Aboriginal Education Research Centre, Saskatoon, SK & First Nations and Adult Higher Education Consortium. En ligne, <http://www.nald.ca/library/research/ccl/nourishing/nourishing.pdf> (Page consultée le 16 septembre 2014).
- GINGRAS, Marcelle, Armelle SPAIN et Laurence COCANDEAU-BELLANGER. « La carrière, un concept en évolution ». *Carrièreologie*, vol. 10 no. 3/4, p. 411–426.
- GOMBAY, Nicole (2009). « "Today is today and tomorrow is tomorrow": Reflections on Inuit Understanding of Time and Place » dans Béatrice Collignon et Michèle Therrien (dir.). *Orality in the 21st century: Inuit discourse and practices. Proceedings of the 15th Inuit Studies Conference*. En ligne, <http://www.inuitoralityconference.com/> (Page consultée le 15 décembre 2014).
- Gouvernement du Canada (1969). *La politique indienne du Gouvernement du Canada, 1969*. Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Gouvernement du Canada (2014a). « Lois constitutionnelles de 1867 à 1982 » dans *Site Web de la législation (Justice)*. En ligne, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/Const//page-4.html#docCont> (Page consultée le 2 avril 2014).
- Gouvernement du Canada (2014b). « Un Canada branché dans le Nord » dans *Premier Ministre du Canada - Communiqués*. En ligne, <http://pm.gc.ca/fra/nouvelles/2014/08/25/canada-branche-nord> (Page consultée le 15 décembre 2014).
- Government of Nunavut (2006). *Nunavut Adult Learning Strategy*. Iqaluit, Government of Nunavut.
- GRC – Gendarmerie royale du Canada (2014). *Les femmes autochtones disparues et assassinées : Un aperçu opérationnel national*. Ottawa, Gouvernement du Canada.
- GUI EKWA, Matthieu (1995). « Temps cyclique, temps linéaire ». *Aspects sociologiques*, vol. 3 no. 1, p. 4–9.
- HICKS, Jack (2007). « The Social Determinants of Elevated Rates of Suicide Among Inuit Youth ». *Indigenous Affairs*, vol. 4, p. 30–37.
- HOFSTEDES, Geert (1983). « National Cultures in Four Dimensions. A Research-based Theory of Cultural Differences among Nations ». *International Studies of Management and Organization*, vol. 13, no. 1/2, p. 46–74.
- HOLMES, David (2005). *Embracing Differences: Post-Secondary Education among Aboriginal Students, Students with Children and Students with Disabilities*. Montréal, Canada Millennium Scholarship Foundation.
- HOWARD, Alison, Jessica EDGE et Douglas WATT (2012). *Understanding the Value, Challenges, and Opportunities of Engaging Métis, Inuit, and First Nations Workers*. Ottawa, Conference Board of Canada.
- Institut Culturel Avataq (2009). *Inuktituurniup Saturtaugasuarininga: A synthesis of the results from workshops held in the Nunavik communities*. Inukjuak (Nunavik), Institut Culturel Avataq.
- ISQ – Institut de la statistique du Québec (2015). « Nord-du-Québec » dans *Recensement 2011*. En ligne, http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/recensement/2011/recens2011_10/index.html (Page consultée le 13 mai 2015).
- ITK – Inuit Tapiriit Kanatami (2005). *State of Inuit Learning in Canada*. Ottawa, Canadian Council on Learning.
- ITK – Inuit Tapiriit Kanatami (2007). *Social Determinants of Inuit Health in Canada: A discussion paper*. Ottawa, Inuit Tapiriit Kanatami.
- ITK et INAC – Inuit Tapiriit Kanatami et Indian and Northern Affairs Canada (2007). *Levels and sources of individual and household level income for Inuit in Canada, 1980–2000*. Ottawa, Government of Canada – Indian and Northern Affairs Canada.
- JÉRÔME, Laurent (2005). *Les réalités et les défis pour les jeunes en milieux inuit et autochtones contemporains*. Québec, Université Laval – Centre interuniversitaire d'études et de recherches autochtones (CIÉRA).

- KINGSTON, Deanna Paniataaq (2008). « The persistence of conflict avoidance among King Island Inupiat ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 32 no. 2, p. 151–167.
- KIRMAYER, Laurence J. et al. (1993). « Culture et maladie mentale chez les Inuit du Nunavik ». *Santé mentale au Québec*, vol. 18 no. 1, p. 53–70.
- KIRMAYER, Laurence J. et al. (2011). « Rethinking Resilience From Indigenous Perspectives ». *Canadian Journal of Psychiatry*, vol. 56 no. 2, p. 84–91.
- KISHIGAMI, Nobuhiro (2008). « Homeless Inuit in Montreal ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 32 no. 1, p. 73–90.
- KLINGA, Suzanne (2012). *Literature Review. State of Practice: Essential Skills Applications with First Nations, Inuit and Métis in Canada*. Ottawa, Canadian Career Development Foundation.
- KLUMP, Jennifer et Gwen MCNEIR (2005). *Culturally responsive practices for student success: A regional sampler. Northwest Regional Educational Laboratory*. En ligne, www.nwrel.org/request/2005_june/textonly.html (Page consultée le 20 avril 2014).
- KNOTSCH, Cathleen et James LAMOUCHE (2010). *Arctic Biodiversity and Inuit Health*. Ottawa, Inuit Tuttarvingat, National Aboriginal Health Organization (NAHO).
- KORHONEN, Marja-Liisa (2002). *Inuit clients and effective helper: An investigation of culturally sensitive counselling (Thèse de doctorat en philosophie)*. Durham, Université de Durham.
- KORHONEN, Marja-Liisa (2004a). *Alcohol Problems and Approaches: Theories, Evidence and Northern Practice*. Ottawa, Ajunnginiq Centre/National Aboriginal Health Organization (NAHO).
- KORHONEN, Marja-Liisa (2004b). « Helping Inuit clients: cultural relevance and effective counselling ». *International Journal of Circumpolar Health*, vol. 63 no. 0, p. 135–138.
- KORHONEN, Marja-Liisa (2006). *Suicide Prevention: Inuit Traditional Practices that Encouraged Resilience and Coping*. Ottawa, Ajunnginiq Centre/National Aboriginal Health Organization (NAHO).
- KORHONEN, Marja-Liisa (2007). *Resilience: Overcoming Challenges and Moving On Positively*. Ottawa, National Aboriginal Health Organization (NAHO).
- KSB – Kativik School Board (2014). *Post-secondary education sponsorship program policy*. En ligne, <http://www.kativik.qc.ca/en/documents/post-secondary-education-sponsorship-program-policy> (Page consultée le 20 avril 2015).
- KUBLU, Alexina et Jarich OOSTEN (1999). « Changing Perspectives of Name and Identity among the Inuit of Northeast Canada » dans Jarich Oosten et Cornelius Remie (dir.). *Arctic Identities: Continuity and Change in Inuit and Saami Societies*. Leiden (Pays-Bas), Leiden Research School CNWS, p. 56–78.
- LAUGRAND, Frédéric (1997). « "Ni vainqueurs, ni vaincus". Les premières rencontres entre les chamanes inuit (angakkuit) et les missionnaires dans trois régions de l'Arctique canadien ». *Anthropologie et Sociétés*, vol. 21 no. 2/3, p. 99–123.
- LAUGRAND, Frédéric (2002). *Mourir et renaître. La réception du christianisme par les Inuit de l'Arctique de l'Est canadien (1890–1940)*. Québec, Les Presses de l'Université Laval, Collection Religions, cultures et sociétés.
- LAUGRAND, Frédéric (2008). « L'école de la toundra. Réflexions sur l'éducation à partir de quelques ateliers de transmission des savoirs avec des aînés et des jeunes inuit ». *Les Cahiers du CIÉRA*, vol. 1, p. 77–95.
- LAUGRAND, Frédéric et Jarich OOSTEN (2008). « Cercles de guérison, pratiques d'inspiration chamanique et néo-chamanisme chez les Inuits du Nunavik et du Nunavut ». *Recherches amérindiennes au Québec*, vol. 38 no. 2/3, p. 55–67.
- LAUGRAND, Frédéric et Jarich OOSTEN (2009). « Éducation et transmission des savoirs inuit au Canada ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 33 no. 1, p. 7–34.
- LAUGRAND, Frédéric et Jarich OOSTEN (2011). « From the Classroom to the Tundra. The transfer of Inuit qaujimajatuqanijt between Elders and Youth ». *Our Schools/Our Selves*, vol. 20 no. 4, p. 135–152.
- L'Autre Montréal – Collectif d'animation urbaine (2012). *Les Autochtones et la ville*. Montréal, L'Autre Montréal.
- LEONG, Frederick T. L. (2010). « A Cultural Formulation Approach to Career Assessment and Career Counseling: Guest Editor's Introduction ». *Journal of Career Development*, vol. 37 no. 1, p. 375–390.
- LESSARD, Lily et al. (2008). *Étude contextuelle sur les services de santé mentale au Nunavik*. Québec, Institut national de santé publique du Québec (INSPQ).
- LEVAN, Mary Beth (2003). *Creating a Framework for the Wisdom of Community: A Review of Victim Services in Nunavut, Northwest and Yukon Territories*. Ottawa, Gouvernement of Canada – Department of Justice.

- LÉVESQUE, Francis (2010). « Le contrôle des chiens dans trois communautés du Nunavik au milieu du 20^e siècle ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 34 no. 2, p. 149–166.
- MARK, Jimmy (2011). « Inuit Language » dans Minnie Grey et Marianne A. Stenbaek (dir.), *Voices and Images of Nunavimmiut. Volume 2: Way of life*. Montréal, McGill Institute for the Study of Canada.
- MARTIN, Thibault (2003). *De la banquise au congélateur : Mondialisation et culture au Nunavik*. Québec, Les Presses de l'Université Laval.
- MATHIAS, Chief Joe et Gary R. YABSLEY (1991). « Conspiracy of Legislation: The Suppression of Indian Rights in Canada ». *BC Studies*, no. 89, p. 34–47.
- MCCORMICK, Rod M. (1998). « Ethical Considerations in First Nations Counselling and Research ». *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counseling*, vol. 32 no. 4, p. 284–297.
- MCCORMICK, Rod M. et Norman E. AMUNDSON (1997). « A Career-Life Planning Model for First Nations People ». *Journal of Employment Counseling*, vol. 34, p. 171–179.
- MICHAUD, Guylaine et al. (2012). *Développement d'une approche visant à mobiliser la clientèle dite éloignée du marché du travail. Rapport final de la recherche*. Sherbrooke, Université de Sherbrooke - Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage.
- MINOR, Kit (1992). *Issumatuq : Learning from the Traditional Healing Wisdom of the Canadian Inuit*. Halifax, Fernwood Publishing.
- MOORE, John-Patrick (2003). *Profil comparatif des délinquants des Premières nations, métis, inuits et non autochtones sous responsabilité fédérale*. Ottawa, Gouvernement du Canada – Service correctionnel, Direction de la recherche.
- MORGAN, Clara (2008). « Infosérie. L'Arctique : La problématique hommes-femmes » dans *Gouvernement du Canada – Bibliothèque du Parlement*. En ligne, http://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/library_parliament/infoseries-f/2008/prb0809-fra.pdf (Page consultée le 20 avril 2015).
- MORIN, Françoise (2012). *La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones à l'épreuve du temps (2007–2012). Cahier DIALOG no. 2012-05 : Rapport de recherche*. Montréal, Institut national de la recherche scientifique (INRS).
- MSSS – Ministère de la Santé et des Services sociaux (2014). *Ensemble, pour éviter la rue et en sortir. Politique nationale de lutte à l'itinérance*. Québec, Gouvernement du Québec.
- MUCKLE, Gina et al. (2011). « Alcohol, Smoking and Drug Use among Inuit Women of Childbearing Age during Pregnancy and the Risk to Children ». *Alcohol Clin Exp Res*, vol. 35 no. 6, p. 1081–1091.
- MUELLER, Caroline (2006). *Breaking the Ice: Qallunaat Teachers' Journeys to Nunavik (Thesis)*. Montréal, McGill University.
- NICKELS, Scot et Cathleen KNOTSCH (2011). « Inuit perspectives on research ethics: The work of Inuit Nipingit ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 35 no. 1, p. 57–81.
- NLC Nunavut Literacy Council (2007). *Barriers to Youth Employment in Nunavut. A Research Report and Action Plan*. Cambridge Bay, Nunavut Literacy Council.
- NRBHSS – Nunavik Regional Board of Health and Social Services (2011). *Health Profile of Nunavik 2011: Demographic and Socioeconomic Conditions. With the collaboration of Institut national de santé publique du Québec*. Kuujuaq, Gouvernement du Québec.
- Nunivaat (2015). « Education, Nunavik And Communities, National Household Survey (NHS), 2011 (Table 2015-04-22-07) » dans *Statistics on Education*. En ligne, [http://www.nunivaat.org/Table.aspx/Region/\[Nunavik\]All_villages/Indicator/\[Education\]Educational_Attainment/2015-04-22-07/13614](http://www.nunivaat.org/Table.aspx/Region/[Nunavik]All_villages/Indicator/[Education]Educational_Attainment/2015-04-22-07/13614) (Page consultée le 20 avril 2015).
- NWAC – Native Women's Association of Canada (s.d.). *Why are so many First Nations, Inuit and Métis Women and Girls Criminalized?*. En ligne, http://www.nwac.ca/sites/default/files/imce/Gender%20Matters%20English/4-Part%20LL_YouthFocus_GM.pdf (Page consultée le 15 décembre 2014).
- O'CONNOR, Cailin, Stephen A. SMALL et Siobhan M. COONEY (2007). « Culturally appropriate programming: What do we know about evidence-based programs for culturally and ethnically diverse youth and their families? ». *What Works, Wisconsin – Research to Practice Series*, vol. 1, p. 1–5.
- OFFET-GARTNER, Kathy (2003). *Career-Life Planning with First Nations People*. Calgary, Mount Royal College.
- OGBU, John U. (1992). « Understanding Cultural Diversity and Learning ». *Educational Researcher*, vol. 21 no. 8, p. 5–14+24.

- OLIVER, Lisa N., Paul A. PETERS et Dafna E. KOHEN (2012). *Taux de mortalité chez les enfants et les adolescents vivant dans l'Inuit Nunangat, 1994 à 2008*. Ottawa, Gouvernement du Canada – Statistique Canada.
- Organisation des Nations Unies (2007). *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*. En ligne, http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_fr.pdf (Page consultée le 20 avril 2015).
- OUELETTE, Nathalie (2002). « Les tuurngait dans le Nunavik occidental contemporain ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 26 no. 2, p. 107–131.
- PALETTA, Anna (2008). *Comprendre la violence familiale et les agressions sexuelles dans les territoires, les Premières Nations, les Métis et les Inuits*. Ottawa, Gouvernement du Canada – Ministère de la Justice.
- PAPILLON, Martin (2011). « Le référendum au Nunavik : un pas en arrière pour mieux avancer ? » dans *Options Politiques – Institut de recherche en politiques publiques (IRPP)*. En ligne, <http://policyoptions.irpp.org/fr/issues/agri-food-policy/le-referendum-au-nunavik-un-pas-en-arriere-pour-mieux-avancer/> (Page consultée le 20 avril 2015).
- PATRICK, Donna et Julie-Ann TOMIAK (2008). « Language, culture and community among urban Inuit in Ottawa ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 32 no. 1, p. 55–72.
- Pauktuutit Inuit Women of Canada (2004). *Analysis Report: Inuit Healing in Contemporary Inuit Society*. Ottawa, Aboriginal Healing Foundation.
- Pauktuutit Inuit Women of Canada (2006). *The Inuit Way. A Guide to Inuit Culture*. Ottawa, Pauktuutit Inuit Women of Canada.
- Pauktuutit Inuit Women of Canada (2008). « Pauktuutit Inuit Women of Canada ». *Canadian Woman Studies*, vol. 26 no. 3/4, p. 135–137.
- PAUL, Kenneth William (2007). *Correlates of Psychological Distress Amongst Adult Inuit in Nunavik, Northern Quebec (Mémoire)*. Montréal, Université McGill.
- PENDAKUR, Krishna et Ravi PENDAKUR (2008). *Aboriginal Income Disparity in Canada*. Metropolis British Columbia.
- PERREAULT, Samuel (2011). *La victimisation avec violence chez les Autochtones dans les provinces canadiennes, 2009 (No 85-002-X au catalogue)*. Ottawa, Gouvernement du Canada – Statistique Canada.
- PETERS, Evelyn J. (1999). « Native People and the Environmental Regime in the James Bay and Northern Quebec Agreement ». *Arctic*, vol. 52 no. 4, p. 395–410.
- PETERS, Paul A. (2012). « Shifting Transitions: Health Inequalities of Inuit Nunangat in Perspective ». *Journal of Rural and Community Development*, vol. 7 no. 1, p. 36–58.
- PHILIE, Pierre (2013). « Le développement minier au Nunavik et l'importance du parc national des Pingualuit pour protéger l'environnement et la culture inuit ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 37 no. 2, p. 123–143.
- Pirurvik Centre (2015). « Écrire en inuktitut » dans *Inuktitut Tusaalanga – Au sujet de l'inuktitut*. En ligne, <http://www.tusaalanga.ca/fr> (Page consultée le 20 avril 2015).
- POULIN, Jacynthe (2012). *Sociocultural and political changes in the Inuit nation of Québec*. Montréal, Centrale des syndicats du Québec.
- PRATTIS, J. Ian et Jean-Philippe CHARTRAND (1990). « The cultural division of labour in the Canadian North: A statistical study of the Inuit ». *Canadian Review of Sociology*, vol. 27 no. 1, p. 49–73.
- QITSUALIK, Rachel Attituq (1998). « Nunani » dans *Nunatsiaq Online*. En ligne, <http://www.nunatsiaqonline.ca/archives/nunavut981130/nunani.html> (Page consultée le 16 décembre 2014).
- Qullit Nunavut Status of Women Council (2007). *The Little Voices of Nunavut. A Study of Women's Homelessness North of 60. Territorial Report*. Iqaluit, Qullit Nunavut Status of Women Council.
- R.A. Malatest & Associates (2004). *Aboriginal Peoples and Post-Secondary Education. What Educators Have Learned*. Montréal, Canada Millennium Scholarship Foundation.
- RICHMOND, Chantelle A.M et Nancy A. ROSS (2009). « The determinants of First Nation and Inuit health: A critical population health approach ». *Health & Place*, vol. 15, p. 403–411.
- RODON, Thierry (2003). *En partenariat avec l'État: Les expériences de cogestion des Autochtones du Canada*. Québec, Presses de l'Université Laval.
- RODON, Thierry (2008). « Les étudiants autochtones à l'Université Laval : enquête sur les besoins et les problématiques ». *Les cahiers du CIÉRA*, vol. 1 no. 1, p. 13–37.
- RUEL, Pierre H. (1987). « Motivation et représentation de soi ». *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 13 no. 2, p. 239–259.

- SAAQ – Secrétariat aux affaires autochtones du Québec (s.d.). *Québec/Inuits*. En ligne, http://www.autochtones.gouv.qc.ca/publications_documentation/publications/entente_inuits_depliant.pdf (Page consultée le 16 décembre 2014).
- SAIC – Secrétariat aux affaires intergouvernementales canadiennes (s.d.). *Document 19 – Résolution de l'Assemblée nationale du Québec du 20 mars 1985 sur la reconnaissance des droits des Autochtones et résolution du 30 mai 1989 sur la reconnaissance de la nation malécite*. En ligne, <https://www.saic.gouv.qc.ca/publications/Positions/Partie3/Document19.pdf> (Page consultée le 15 décembre 2014).
- SALADIN D'ANGLURE, Bernard (1984). « Contemporary Inuit of Quebec » dans D. Damas (dir.). *Handbook of North American Indians, volume 5, Arctic*. Washington, Smithsonian Institution, p. 683–688.
- SALADIN D'ANGLURE, Bernard (2004). « La toponymie religieuse et l'appropriation symbolique du territoire par les Inuit du Nunavik et du Nunavut ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 28 no. 2, p. 107–131.
- SAVOIE, Donat et Sylvie CORNEZ (2014). *Low-Income and Homeless Inuit in Montreal*. En ligne, [http://www.homelesshub.ca/sites/default/files/INUIT%20HOMELESSNESS%20AND%20LOW-INCOME%20-%20DOCUMENT%20DATED%20MARCH%202014%20\(FINAL\).pdf](http://www.homelesshub.ca/sites/default/files/INUIT%20HOMELESSNESS%20AND%20LOW-INCOME%20-%20DOCUMENT%20DATED%20MARCH%202014%20(FINAL).pdf) (Page consultée le 15 décembre 2014).
- SAVOIE-ZAJC, Lorraine (2007). « Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide? ». *Recherches qualitatives – Hors Série*, no. 5, p. 99–111.
- SAVOIE-ZAJC, Lorraine (2009). « Chapitre 13 – L'entrevue semi-dirigée » dans Benoît GAUTHIER (dir.), *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données – 5e édition*. Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 337–360.
- SCHL – Société canadienne d'hypothèques et de logement (2010). *Série sur le logement selon les données du Recensement de 2006 : Numéro 9 – Ménages inuits au Canada. Le point en recherche - Série socio-économique 10-019*. Ottawa, Gouvernement du Canada.
- SEARLES, Edmund (2008). « Inuit identity in the Canadian Arctic ». *Ethnology*, vol. 47 no. 4, p. 239–255.
- SEARLES, Edmund (2010). « Placing Identity: Town, Land, and Authenticity in Nunavut, Canada ». *Acta Borealia: A Nordic Journal of Circumpolar Societies*, vol. 27 no. 2, p. 151–166.
- Secrétariat aux Affaires autochtones (2011). « Le gouvernement du Québec et la Société Makivik signent une entente » dans *Communiqués*. En ligne, http://www.autochtones.gouv.qc.ca/centre_de_presse/communiques/2011/communiquer-20110808.htm (Page consultée le 20 avril 2015).
- SHARPE, Andrew et al. (2009). *The effect of increasing Aboriginal educational attainment on the labour force, output and the fiscal balance (Research Report 2009-3)*. Ottawa, Centre for the Study of Living Standards.
- SHARPE, Andrew et Jean-François ARSENAULT (2010). *Investing in Aboriginal Education in Canada: An Economic Perspective*. Ottawa, Centre for the Study of Living Standards (CSLS).
- SIMARD, Jean-Jacques (1983). « Par-delà le Blanc et le mal. Rapports identitaires et colonialisme au pays des Inuit ». *Sociologie et sociétés*, vol. 15 no. 2, p. 55–72.
- SIOUI, Konrad H. (2013). *Allocution du Grand Chef Konrad H. Sioui dans le cadre de la cérémonie commémorant les 30 ans de relations formelles entre le gouvernement du Québec et les Premières Nations, jeudi le 14 février 2013*. En ligne, <http://www.wendake.ca/docs/nouvelles/discours-gc-14-fevrier-2013.pdf?sfvrsn=2> (Page consultée le 20 avril 2015).
- SIROIS, Louis et Karina MONTMINY (2010). *Nunavik: Follow-up report on the recommendations of the investigation into youth protection services in Ungava Bay and Hudson Bay*. Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- SIROIS, Louis, Karina MONTMINY et Réal TREMBLAY (2007). *Enquête portant sur les services de protection de la jeunesse dans la baie d'Ungava et la baie d'Hudson : Nunavik – Rapport, conclusions d'enquête et recommandations*. Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Société Makivik (2012a). *Mémoire sur l'itinérance inuit à Montréal*. En ligne, <http://ccpnimt-fnilmac.com/dl/13.pdf> (Page consultée le 15 décembre 2014).
- Société Makivik (2012b). *Mandat de la Société Makivik*. En ligne, <http://www.makivik.org/fr/> (Page consultée le 2 avril 2014).
- Société Makivik (s.d.). *Les Inuits du Nunavik*. En ligne, <http://jsis.washington.edu/canada//file/Nunavik%20Inuit-f-v1.pdf> (Page consultée le 16 décembre 2014).
- STAIRS, Arlene (1994). « Indigenous Way to Go to School: Exploratory Many Visions ». *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, vol. 15 no. 1, p. 63–76.

- Statistique Canada (2001). *Activités de récolte et bien-être de la collectivité parmi les Inuits dans l'Arctique canadien. Constatations préliminaires de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2001 – Enquête sur les conditions de vie dans l'Arctique (No. 89-619-XIF au catalogue)*. Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Statistique Canada (2008a). *Peuples autochtones du Canada en 2006 : Inuits, Métis et Premières Nations, Recensement de 2006 (No. 97-558-XIF au catalogue)*. Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Statistique Canada (2008b). *Enquête sur les enfants autochtones, 2006 : la famille, la collectivité et la garde des enfants (No. 89-634-X au catalogue – No. 001)*. Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Statistique Canada (2012). « Les langues autochtones au Canada (No. 98-314-X2011003 au catalogue) » dans *Recensement en bref 2011*. Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Statistique Canada (2013a). *Le niveau de scolarité des peuples autochtones au Canada (No. 99-012-X2011003 au catalogue)*. Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Statistique Canada (2013b). « Plus haut certificat, diplôme ou grade (No. 99-011-X2011037 au catalogue) » dans *Enquête nationale auprès des ménages de 2011*. En ligne, <http://www5.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=99-011-X2011037&lang=fra> (Page consultée le 19 février 2014).
- Statistique Canada (2013c). *Les peuples autochtones au Canada : Premières Nations, Métis et Inuits. Document analytique – Enquête nationale auprès des ménages 2011 (No. 99-011-X2011001 au catalogue)*. Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Statistique Canada (2013d). *Les peuples autochtones et la langue (No. 99-011-X2011003 au catalogue)*. Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Statistique Canada (2014). *Enquête nationale auprès des ménages (ENM) 2011*. En ligne, <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/index-fra.cfm> (Page consultée le 22 janvier 2015).
- Statistique Canada (2015a). « Statistiques sur les services correctionnels pour adultes au Canada, 2013-2014 » dans *Juristat*. En ligne, <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2015001/article/14163-fra.htm#a8> (Page consultée le 20 avril 2015).
- Statistique Canada (2015b). *Enquête sur la population active*. En ligne, <http://www23.statcan.gc.ca/imdb-bmdi/pub/3701-fra.htm> (Page consultée le 22 janvier 2015).
- SUE, Derald Wing et David SUE (1990). *Counseling the Culturally Different: Theory and Practice*. New York, Wiley.
- SUE, Derald Wing, Patricia ARREDONDO et Roderick J. MCDAVIS (1992). « Multicultural Counseling Competencies and Standards: A Call to the Profession ». *Journal of Counseling and Development*, vol. 70, p. 477–486.
- SUPER, Donald E. (1980). « A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 16, p. 282–298.
- SWANSON, Sharon (2002). « On Motivating Learners in Northern Communities » dans Eileen Antone et al. (dir.). *Symposium on Literacy and Aboriginal Peoples "Best Practices" Native "Literacy" and Learning Proceedings*. Toronto, Ontario Institute for Studies in Education/University of Toronto, p. 34–35.
- SWANSON, Sharon (2003). « Motivating Learners in Northern Communities ». *Canadian Journal of Native Education*, vol. 27 no. 1, p. 61–73.
- TAIT, Heather (2008). *L'Enquête auprès des peuples autochtones de 2006 : Santé et situation sociale des Inuits (No. 89-637-X au catalogue)*. Ottawa, Gouvernement du Canada – Statistique Canada.
- TERRIEN, Aude (2013). *Logement social au Nunavik : Participation et autonomie des acteurs régionaux (Mémoire de maîtrise)*. Québec, Université Laval.
- TERRIEN, Michèle (2002). « Ce que précise la langue inuit au sujet de la remémoration ». *Anthropologie et Sociétés*, vol. 26 no. 2/3, p. 117–135.
- THOMAS, David R. (2002). « Evaluating the cultural appropriateness of service delivery in multi-ethnic communities ». *Evaluation Journal of Australasia*, vol. 2 no. 2, p. 50–56.
- USALCAS, Jeannine (2011). *Les Autochtones et le marché du travail : estimations de l'Enquête sur la population active, 2008–2010 (No. 71-588-X au catalogue, no. 3)*. Ottawa, Gouvernement du Canada – Statistique Canada.
- WIHAK, Christine et Noorfarah MERALI (2003). « Culturally sensitive counselling in Nunavut: Implications of Inuit traditional knowledge ». *Canadian Journal of Counselling*, vol. 37 no. 4, p. 243–255.
- WIHAK, Christine et Noorfarah MERALI (2007). « Adaptations of Professional Ethics Among Counselors Living and Working in a Remote Native Canadian Community ». *Journal of Multicultural Counseling and Development*, vol. 35 no. 3, p. 169–181.

WILKINS, Russell et al. (2014). « Espérance de vie dans les régions où vivent les Inuits au Canada, 1989 à 2003 » dans *Rapports sur la santé – Statistique Canada*. En ligne, <http://www.statcan.gc.ca/pub/82-003-x/2008001/article/10463-fra.htm> (Page consultée le 19 août 2014).

WILLIAMSON, Laakkuluk Jessen (2006). « La parité chez les Inuit et pourquoi elle n'a pas été acceptée dans la législature du Nunavut ». *Études/Inuit/Studies*, vol. 30 no. 1, p. 51–68.

WILSON, Daniel et David MACDONALD (2010). *The Income Gap between Aboriginal Peoples and the Rest of Canada*. Ottawa, Canadian Centre for Policy Alternatives.

ZHONG-CHENG, Luo et al. (2010). « Birth outcomes in the Inuit-inhabited areas of Canada ». *Canadian Medical Association Journal (CMAJ)*, vol. 182 no. 3, p. 235–242.



REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES ORGANISMES POUR
LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ

WWW.RQUODE.COM