

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

MOBILITÉS PROFESSIONNELLES, ESPACE DE RENCONTRE ET ÉTHIQUE DANS LES
COMMUNAUTÉS INNUES ET NASKAPIE DE LA CÔTE-NORD DU QUÉBEC

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN GÉOGRAPHIE

PAR

CHARLOTTE BELLEHUMEUR

FÉVRIER 2024

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je souhaite d'abord remercier chaleureusement ma directrice de maîtrise, Laurie Guimond, sans qui tout ce cheminement n'aurait pas été possible. Dans les dernières années, elle m'a offert de nombreuses opportunités riches et diverses afin de m'épauler dans mes débuts dans le milieu de la recherche, que ce soit de me présenter à divers partenaires des différents projets, de me faire vivre l'expérience terrain ou de me joindre aux activités de diffusion de résultats. Elle a toujours fait preuve de patience face à mon apprentissage et m'a dotée d'une formation exhaustive qui me suivra sur le marché du travail. Je la remercie pour sa confiance, son enthousiasme, son efficacité, sa rapidité, sa rigueur, sa disponibilité et surtout, son humour !

Ensuite, ce mémoire n'aurait pas la même tournure sans la présence de notre comité de suivi, composé de partenaires de l'Institut Tshakapesh, de la Commission scolaire du littoral et de la municipalité régionale de comté du Golfe-du-Saint-Laurent. Merci pour votre temps, votre écoute et vos conseils judicieux.

Merci également aux organismes subventionnaires qui ont permis la réalisation de ce mémoire, soit le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) et le Fonds de recherche du Québec — Société et Culture (FRQSC). Merci à la faculté des sciences humaines de l'UQAM, le Collectif de recherche sur les innovations économiques, sociales et territoriales (CRIEST) et le Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) pour leur appui en bourses d'études.

Merci aux radios SOCAM, de Radio-Canada, et 0,99 de m'avoir invitée sur leurs ondes afin de diffuser le projet et d'avoir fait le suivi avec les personnes intéressées à participer aux entrevues.

Merci au Centre d'amitié autochtone de m'avoir accueillie pendant près d'un an comme bénévole, les apprentissages et les rires ont été bénéfiques à mon parcours. Merci à l'espace et aux retraites du Thèsez-vous qui ont rendu ma fin de parcours moins ardue, aux activités du CRISES qui m'ont fait côtoyer des personnes merveilleuses (dont Marie, que je remercie aussi pour sa présence chaleureuse), ainsi qu'au studio de danse Amotion danse, au club de course Cadence Coaching et à mes voisines Marine et Zoé faisant partie du projet jardin collectif qui m'ont gardée saine d'esprit.

Merci à ma collègue Marianne, qui a toujours eu un pas devant moi, et ce, dès les demandes de bourse, qui m'a relue à plusieurs reprises, encouragée, conseillée et embelli les visites au bureau qui sont devenues moins ennuyantes. Merci à mes féministes et ami·e·s du département de géographie qui m'ont accompagnée autant au baccalauréat qu'à la maîtrise, Anne, Dominique, Joannie, Laurence, Mathilde, Myriam, Isabelle, Juliette et Jo-Annie. Merci également à tous·tes mes autres collègues que j'ai croisé·e·s de près ou de loin dans mon parcours.

Un énorme merci à mes ami·e·s les plus proches pour leur écoute, leurs encouragements, les *study-date*, mais pour aussi m'avoir à maintes reprises sortie de ma grotte d'écriture : Alice, Andrea, Ariane, Béatrice, Billy, Camille B., Camille J., Charlotte V., Luna, Maya et Vincienzo. Une mention unique à Sarah-Maude, qui a porté les chapeaux de coloc d'appartement et de bureau, de collègue et de meilleure amie. Son sérieux et sa motivation face à son propre parcours scolaire m'ont grandement inspirée, notamment en temps de confinement.

Merci à mon chat Bébé pour ses câlins et son réconfort. Merci à Charlie et Gaïa.

Merci à mes parents : papa (Steven/Conrad), maman (Marie-Josée), à ma *bonus mom* (Janet) et mon beau-père (Guillaume) ainsi qu'à mes grands-parents (Donald, François, Diane et Lucie) qui ne m'ont jamais empêché de poursuivre mes rêves, qui m'ont remmenée sur le droit chemin lorsque nécessaire et qui m'ont épaulée de différentes manières. Merci à mes sœurs et mon frère (Noah, Belle et Léa) ainsi que mes beaux grands-parents, mes tantes, mes oncles et mes cousin·e·s pour leur intérêt, leurs questions et leurs encouragements en lien avec ma recherche.

Un merci spécial à ma sœur jumelle, ma moitié, Zoé, qui m'a accompagnée émotionnellement et physiquement sur le terrain, qui m'a offert un hébergement et un moyen de déplacement nord-côtier pendant de nombreuses semaines et qui n'a jamais cessé de m'encourager malgré les hauts et les bas de la maîtrise. Merci pour tout ! Merci à ses collègues journalistes Xavier, Catherine et Camille, pour l'entrevue, l'hébergement et les personnes mises en contact.

Enfin, merci à toutes les personnes rencontrées sur le terrain, au sein des entrevues, mais aussi quelque part dans les covoiturages, les communautés ou les villes voisines, les formations, les Zoom et les conférences pour votre confiance, vos conseils et votre précieux temps.

DÉDICACE

À papi François et grand-papa Donald, pour m'avoir transmis votre curiosité, votre soif de connaissance et votre sens de la justice. Merci.

AVANT-PROPOS

L'intérêt à écrire ce mémoire est venu d'un désir grandissant d'améliorer les circonstances des rencontres interculturelles dans un contexte de rapports de pouvoir et d'héritage colonial toujours bien présent. Plusieurs inquiétudes concernant l'éthique entourant les projets universitaires en milieu autochtone ont d'abord freiné un choix clair de sujet de recherche, notamment de par un syndrome de l'imposteur (Lefevre et Dufour, 2021). Plusieurs conseils de ma directrice ont toutefois encouragé l'avancement de ma réflexion, notamment celui qu'il vaudrait mieux se pencher sur le sujet, et l'adresser de la meilleure manière possible, que de ne tout simplement pas en parler. Selon elle, la collaboration c'est aussi de se mettre les deux pieds dans le sujet, d'essayer, de risquer de se tromper, mais aussi de ne pas fermer les yeux sur les problématiques coloniales. Ces sages paroles ont ainsi mené à la décision de choisir l'angle des personnes allochtones pour cette recherche qui, comme nous chercheuses, ont un intérêt envers les territoires nordiques, et se promènent un peu partout dans les communautés autochtones au Québec. En ce sens, plusieurs questions m'habitaient préalablement à la rédaction de ce mémoire : comment les allochtones peuvent-ils/elles mieux faire ? La cohabitation harmonieuse entre un peuple colonisé, et l'autre descendant des colonisateurs, est-elle possible, ou même désirable ? C'est donc sur ces interrogations que s'est construit ce présent mémoire.

Suite à ces réflexions, je souhaite également reconnaître mon point de vue situé par rapport à cette recherche — *stand point theory* —, qui se définit, d'après Hill Collins (2009 : 440) comme une

théorie sociale selon laquelle le positionnement d'un groupe dans les rapports de pouvoir hiérarchiques engendre les défis communs pour les personnes qui le composent. En outre, des expériences partagées peuvent fournir des angles de vision similaires conduisant à un savoir collectif ou à un point de vue considéré comme essentiel à l'action politique éclairée.

De cette manière, dans la mesure où les individus les mieux placés pour s'exprimer sur un sujet donné sont ceux qui sont directement concernées, cette recherche a des biais (in)conscients puisque je ne suis ni Autochtone, ni une résidente des territoires nordiques, ni une travailleuse allant œuvrer au Nord. Je suis une étudiante allochtone blanche en provenance du Sud du Québec, et mon bagage personnel, professionnel et scolaire auront sans aucun doute une influence sur mon analyse de la littérature et des données.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	ii
DÉDICACE	iv
AVANT-PROPOS	v
LISTE DES FIGURES	ix
LISTE DES TABLEAUX.....	x
RÉSUMÉ	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 CONTEXTUALISATION ET PROBLÉMATIQUE	4
1.1 Relations interculturelles multiscalaires : Canada, Québec et les milieux de travail autochtones nordiques.....	4
1.1.1 Racisme systémique au Québec : loin d’être un mythe	4
1.1.2 Multiculturalisme, interculturalisme et les différentes commissions	6
1.1.3 Pénurie de main-d’œuvre dans le Nord québécois : entre difficultés, legs coloniaux et nécessités.....	8
1.2 Mobilités des professionnel·le·s : aller-retour entre le Nord et le Sud	9
1.2.1 Facteurs d’attraction des professionnel·le·s au Nord : intentions hétéroclites	11
1.2.2 Facteurs de rétention : le territoire et les relations.....	13
1.3 Le vivre-ensemble actuel dans les milieux de travail nordiques.....	14
1.4 Pertinence sociale, scientifique et géographique.....	16
1.5 Problématique.....	20
1.5.1 Question et hypothèse principales	20
1.5.2 Questions et hypothèses secondaires	21
CHAPITRE 2 CADRES ET APPROCHES THÉORIQUE, CONCEPTUEL ET MÉTHODOLOGIQUE.....	23
2.1 Approche théorique : théorie décoloniale et géographie culturelle de la rencontre.....	23
2.1.1 Géographies mobilisées	23
2.1.1.1 Géographie sociale et culturelle.....	23
2.1.1.2 Géographie décoloniale	24
2.1.1.3 Géographie de la rencontre	28
2.1.2 Théorisation ancrée.....	28
2.2 Cadre conceptuel	29

2.2.1	Concepts clés de la première hypothèse secondaire	30
2.2.1.1	Sensibilisation : définition, variables et indicateurs	31
2.2.1.2	Éthique : définition, variables et indicateurs.....	33
2.2.2	Cadre conceptuel de la deuxième question secondaire.....	34
2.2.2.1	Anordissement : définition, variables et indicateurs.....	36
2.2.2.2	Autochtonisation : définitions, variables et indicateurs.....	38
2.2.2.3	Territorialité : définitions, variables et indicateurs	41
2.3	Méthodologie.....	42
2.3.1	Application concrète de la théorie décoloniale.....	42
2.3.2	Recherche fondamentale et structurée	44
2.3.3	Cadre spatiotemporel	46
2.3.3.1	Terrain à l'étude : le Nord habité	46
2.3.3.2	Cadre temporel.....	51
2.3.4	Mode d'échantillonnage, de collecte, de traitement et d'analyse de données	52
2.3.4.1	Échantillonnage en boule de neige et ciblé.....	52
2.3.4.2	Collecte de données	52
2.3.4.3	Mode de traitement basé sur la théorie locale.....	54
2.3.4.4	Analyse qualitative.....	55
2.3.4.5	Retombées et mobilisation des connaissances.....	55
2.3.5	Sociodémographie de la population à l'étude.....	55
2.3.5.1	Profil des nouveaux·elle·s professionnel·le·s au Nord.....	56
2.3.5.2	Diversité ethnoculturelle des travailleur·euse·s, pour et contre d'embauches extérieures	56
2.3.5.3	Types de professionnel·le·s : facteurs d'attraction	57

CHAPITRE 3 ANORDISSEMENT, AUTOCHTONISATION ET RÉTENTION DU
PERSONNEL EXTRARÉGIONAL DE L'ÉDUCATION, DE LA SANTÉ ET DES SERVICES
SOCIAUX AU SEIN DES COMMUNAUTÉS INNUES ET NASKAPIE DE LA CÔTE-NORD
61

3.1	Avant-propos.....	61
3.2	Introduction	62
3.3	Pénurie de main-d'œuvre dans le Nord québécois : entre nécessité et besoin d'autonomisation.....	63
3.4	Espace de rencontre anordi et autochtonisé	64
3.4.1	Méthodologie et terrain de recherche	65
3.5	Des milieux professionnels au territoire : mesures proposées selon les échelles d'intégration 69	
3.5.1	Échelle individuelle, éthique et importance de la sensibilisation	69
3.5.2	Échelle professionnelle : les bénéficiaires des services avant tout.....	70
3.5.3	Échelle communautaire : le relationnel et l'habiter.....	71
3.5.4	Échelle territoriale : apprivoiser, pratiquer et s'approprier le territoire.....	73
3.5.5	Échelle régionale : efforts intersectoriels et rôle incontournable des cadres.....	74
3.6	À l'interstice de l'intégration sociale et territoriale.....	76

3.7 Du Sud au Nord à l’anordissement des professionnel·le·s.....	77
3.7.1 Des variantes sectorielles et géographiques.....	78
3.8 Autochtonisation des pratiques professionnelles	80
3.8.1 Des nuances sectorielles, ethnoculturelles et géographiques à apporter	80
3.9 Conclusion.....	82
SYNTHÈSE ET CONCLUSION	84
ANNEXE A EXEMPLE DE COURRIEL DE RECRUTEMENT.....	93
ANNEXE B EXEMPLE DE FORMULAIRE DE CONSENTEMENT	95
ANNEXE C EXEMPLE DE GRILLE D’ENTREVUE	99
ANNEXE D EXEMPLE DE QUESTIONNAIRE FACTUEL	106
ANNEXE E AFFICHE DE RECRUTEMENT	107
ANNEXE F FEUILLET D’INFORMATION OFFERT AUX MILIEUX DE TRAVAIL.....	108
ANNEXE G RÉSUMÉS DES RÉSULTATS.....	110
BIBLIOGRAPHIE	128

LISTE DES FIGURES

Figure 2.1 Délimitation du Nord québécois selon Hamelin (1968).....	47
Figure 2.2 Les communautés innues et naskapie à l'étude, sur la Côte-Nord au nord du 49e parallèle québécois (Djaballah, 2023 ; Native Land, 2023).....	49
Figure 2.3 La région administrative de la Côte-Nord (Québec, 2023a)	50
Figure 3.1 Les communautés innues et naskapie à l'étude	68
Figure 3.2 Échelles d'intégration des professionnel·le·s allochtones du Sud dans les milieux autochtones du Nord	77

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1 Concepts, variable et indicateurs du concept de sensibilisation de la première hypothèse secondaire	31
Tableau 2.2 Concepts, variable et indicateurs du concept d'anordissement de la deuxième hypothèse secondaire	36
Tableau 2.3 Concepts, variable et indicateurs du concept d'autochtonisation de la deuxième hypothèse secondaire	38
Tableau 2.4 Concepts, variables et indicateurs du concept d'autochtonisation de la deuxième hypothèse secondaire	41

RÉSUMÉ

La pénurie de main-d'œuvre au sein de la fonction publique dans les communautés autochtones du Nord pose un double problème ; celui d'engager sur-le-champ des professionnel·le·s allochtones du Sud et de s'assurer que leur intégration outrepassse les fondements du racisme systémique. Dans l'objectif de répondre à cet enjeu actuel, ce mémoire se penche sur l'analyse des pistes de moyens entourant un meilleur espace de rencontre entre les allochtones du Sud et les communautés innues et naskapie de la Côte-Nord. Pour ce faire, des entrevues ont été menées auprès d'acteur·rice·s clés œuvrant dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux afin de mettre en lumière de manières multiscalaires et temporelles les processus de sensibilisation, d'anordissement et d'autochtonisation des professionnel·le·s en provenance de l'extérieur avant, pendant et après leur mise en poste. La sensibilisation, le besoin de formation, l'intégration et la rétention sont en ce sens explorés sous l'angle de l'expérience individuelle au sein du milieu de travail, de la communauté et des lieux de vie, du territoire environnant ainsi que de la région nord-côtière. Les résultats ont notamment démontré l'importance d'appliquer des mesures d'intégration simultanément aux échelles sociales, communautaires, professionnelles et territoriales, sur un continuum temporel précédemment, pendant et subséquemment à l'arrivée en territoires nordiques.

Mots clés : Relations interculturelles, espace de rencontre, professionnel·le·s de l'éducation, de la santé et des services sociaux, anordissement, autochtonisation, Côte-Nord, communautés innues et naskapie.

ABSTRACT

The labour shortage within the public service in northern Indigenous people communities poses a twofold task: that of engaging southern non-Indigenous people in the professional arena, and that of ensuring that their integration overcomes the foundations of systemic racism. In order to respond to this current challenge, this study analyzes ways to create a better encounter between southern allochthonous non-Indigenous peoples and the Innu and Naskapi communities of the North Shore region. To this end, interviews were conducted with key players in the education, health and social services sectors, to shed multiscale and temporal light on the processes of awareness, harmonization and indigenization of professionals from outside the region, before, during and after their deployment. Awareness, training needs, integration and retention are explored in relation to individual experience in the workplace, in communities and living environments, in the surrounding territory and in the North Shore region. Results show demonstrate the importance of applying integration measures simultaneously at social, community, professional and territorial levels, in a temporal continuum before, during and after arrival in northern territories.

Keywords : Intercultural relations, space of encounter, professionals in education, health and social services, anordization, indigenization, Côte-Nord, Innu and Naskapi communities.

INTRODUCTION

Un intérêt marqué pour le Nord québécois se matérialise de manière croissante sur les scènes culturelles, littéraires, scientifiques et professionnelles à travers le Québec (Chartier 2004 ; 2016 ; Rivard *et al.*, 2017). Selon Chartier (2004), plusieurs conceptions du Nord existent pour les personnes ne vivant pas directement sur le territoire, sous forme d'imaginaires basés sur des idées issues de l'époque coloniale ainsi que sur des notions d'aventure et de curiosité d'un territoire peu fréquenté. Pour le chercheur, ces conceptions soulèvent entre autres les notions stéréotypées d'espace inhabité et dangereux, de découverte et d'exploration, et ne font presque pas mention de populations habitant le Nord. Non seulement cela invisibilise les lieux, les espaces et les territoires habités et vécus par les Premières Nations et les Inuit, cela romantise une conception du Nord inexploré et à découvrir pour la majorité québécoise allochtone, notamment du Sud.

En outre, cet imaginaire simplifié renforce la « pensée unique » qui écarte et ne reconnaît pas la pluralité du Nord (Desbiens, 2012 : 650). Même si la majorité n'y a jamais mis les pieds, les êtres humains imaginent le Nord depuis des siècles, notamment par une vision influencée par l'impérialisme et la gouvernance entourant les territoires nordiques (Chartier, 2004). En effet, le gouvernement québécois s'intéresse surtout au nord du Québec à des fins d'émancipation économique vis-à-vis le développement (Hamelin, 2002), tels les barrages hydroélectriques d'Hydro-Québec ou l'exploitation des ressources minières. Cela contribue à un imaginaire du Nord biaisé, qui est alors considéré surtout comme un lieu vierge regorgeant de ressources à exploiter et à extraire, notamment depuis l'instauration du Plan Nord (Desbiens, 2014 ; Simard, Maltais et Brisson, 2019, Québec, 2020). Pourtant, la réalité en est toute autrement : les territoires nordiques étaient et sont toujours largement humanisés, habités et fréquentés par des communautés hétérogènes qui occupaient le territoire au-delà des frontières des communautés établies avant l'arrivée des peuples occidentaux, en plus d'être vécus et organisés de manière complexe, non uniforme et multiculturelle (Desbiens, 2012 ; Simard, 2017b). De considérer ces lieux comme vides de vie humaine exclut de facto les « liens possibles entre les humains et les milieux » (Desbiens, 2012 : 646). À cet effet, Desbiens (2012 : 647) renverse cette conception issue d'un discours colonial autour de préjugés en ajoutant les notions d'espace habité et de liens émotifs avec le territoire, d'« espace [...] fécond et empreint d'une valeur positive », qui contrastent avec la vision populaire d'« une terre sombre, stérile et glacée ».

Néanmoins, les différentes visions du Nord encouragent une fréquentation de plus en plus commune des hautes latitudes de la province. En ce sens, le nord du Québec n'est pas seulement visité à des fins touristiques, scientifiques ou dans le but d'exploiter la richesse de ses ressources naturelles ; il constitue également un lieu de travail et de résidence pour les personnes en provenance de l'extérieur qui décident de s'y installer. Ces séjours à court, moyen ou long termes, fréquemment encouragés par des motivations pécuniaires, carriéristes ou d'aventure, engendrent une forte mobilité de personnes en provenance de l'extérieur (Guimond & Desmeules, 2018 ; 2019a ; 2019b). C'est notamment afin de pallier des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre que des travailleur·euse·s du Sud sont amené·e·s à œuvrer dans les milieux professionnels nordiques (Québec, 2015 ; 2018 ; 2020 ; Radio-Canada, 2018 ; Asselin et Charlebois, 2023). D'abord afin de remplir leurs fonctions professionnelles, ces *néonordistes*¹ sont attiré·e·s au vers le Nord par divers facteurs, entre autres par un certain engouement ce territoire, l'envie d'œuvrer en milieu autochtone ainsi que par divers facteurs monétaires, personnels, sociaux et communautaires (Hellman, 2016 ; Talbot et Roy, 2016). Bien que les travailleur·euse·s allant œuvrer dans le Nord sont quant à eux/elles la plupart du temps bien conscient·e·s de la présence de différents peuples autochtones et allochtones, plusieurs préjugés découlant des conceptions stéréotypées du Nord les accompagnent à leur arrivée et se répercutent auprès de leur clientèle. Que ce soit l'alcoolisme, la toxicomanie, la violence conjugale, le haut taux de décrochage scolaire, l'accès insuffisant à une bonne éducation ou encore le taux élevé de pauvreté, l'information qui circule brosse un portrait plutôt négatif de la réalité nordique (Chartier, 2004 ; Léveillé-Trudel, 2015 ; Fontaine, 2017 ; 2019).

En outre, l'arrivée de travailleur·euse·s engendre des pratiques de mobilités accrues, ce qui transforme l'organisation sociospatiale des milieux de travail et des communautés par un va-et-vient exacerbé de nouvelles personnes. Par manque de préparation suffisante aux enjeux nordiques et autochtones créant un climat de distance culturelle, par une déconnexion flagrante géographique, sociale et politique entre le Nord et le Sud et par un roulement accru du personnel au sein des différents postes, les professionnel·le·s allochtones ne s'intègrent pas toujours aisément

¹ Le terme néonordisme réfère au Nord en transformation (Hamelin, 1970). Ces transformations peuvent être humaines par l'arrivée de nouvelles personnes, d'où l'utilisation de l'expression néonordiste afin de décrire les nouveaux·elles résident·e·s des régions nordiques.

dans les communautés autochtones (Québec, 2015 ; Hellman, 2016 ; Talbot et Roy, 2016 ; Radio-Canada, 2018 ; Fontaine, 2017 ; 2019 ; Paré et Vieira, 2019 ; Saint-Pierre, 2019 ; Ostiguy *et al.*, 2020). En parallèle, depuis déjà quelques années, le Québec assiste à des mouvements de revendications en réponse à la cécité gouvernementale et à la non-reconnaissance face à la discrimination institutionnelle existante envers les Peuples autochtones au sein de la fonction publique (Salée, 2005 ; Denis, 2020 ; Paul, 2020). D'un côté, le racisme dans les milieux de travail est présent dans le Nord québécois. De l'autre, le Québec septentrional fait face depuis plusieurs années à une pénurie de personnel dans divers milieux (Québec, 2015), ce qui pose la nécessité de favoriser les maillages de professionnel·le·s de l'extérieur dans les milieux de travail autochtones.

C'est dans cette lignée que ce mémoire cherche donc à répondre à la fois aux problématiques de pénurie de main-d'œuvre des milieux professionnels des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux des communautés innues et naskapie de la Côte-Nord, et à la fois mettre en lumière des mécanismes existants cherchant à résoudre les méconceptions du Nord en raison de l'héritage colonial. Pour ce faire, nous allons, dans un premier temps, dégager un état des lieux de la littérature scientifique entourant notre sujet de recherche (Chapitre 1) ; dans un deuxième temps nous poserons les bases des cadres théorique, conceptuel et méthodologique (Chapitre 2) ; dans un troisième temps, nous présenterons, sous forme d'un article scientifique, les résultats et l'analyse combinée (Chapitre 3) ; puis, dans un dernier temps, une synthèse servira aussi de conclusion (Chapitre 4).

CHAPITRE 1 CONTEXTUALISATION ET PROBLÉMATIQUE

Tel que présenté en introduction, de par une porte ouverte sur le Nord par les médias, la littérature et les offres d'emplois, l'imaginaire du Nord est nourri par les conceptions hétéroclites des allochtones du Sud qui s'y intéressent. Dans ce chapitre, nous présenterons, par la recension des écrits scientifiques et la littérature autochtone, un état des lieux des relations interculturelles au Québec, notamment au sein des milieux professionnels nordiques. Cela permettra d'énoncer les bases des facteurs entourant l'attraction, la rétention et l'intégration des professionnel·le·s dans les milieux de travail nordiques en contexte autochtone ; de démontrer la pertinence sociale, scientifique et géographique de cette recherche ; ainsi que de présenter les questions et les hypothèses principales et secondaires de ce projet de mémoire.

1.1 Relations interculturelles multiscalaires : Canada, Québec et les milieux de travail autochtones nordiques

1.1.1 Racisme systémique au Québec : loin d'être un mythe

Les États canadien et québécois, leurs lois et leurs institutions se sont construits autour d'un colonialisme de dépeuplement s'enracinant sur les fondements de la doctrine de la découverte de la *terra nullius*², c'est-à-dire en faisant fi des peuples autochtones habitant déjà sur des territoires considérés comme « vierges », et pouvaient être ultimement habités, conquis et exploités sans contraintes « humaines » par les colonies françaises et britanniques (Émond, 2004 ; Behrendt et al, 2012 ; Coulthard, 2014). Bien qu'aujourd'hui la présence de rapports impérialistes soit davantage camouflée et que les processus de colonisation soient souvent associés au passé, les gouvernements fédéral et provincial agissent toujours sur des racines politiques issues d'un système colonial à des fins utilitaires de conquête de territoires bénéficiant à la majorité blanche. Cela engendre une discrimination structurelle découlant d'un déséquilibre entre les droits innés et acquis entre les populations majoritaires allochtones blanches et les populations marginalisées immigrantes, racisées et autochtones (Hill Collins, 2009 ; Coulthard, 2014 ; Basile, 2020).

² Cette doctrine, près de 500 ans après ses premières utilisations, a été abandonnée par le Vatican seulement en mars 2023 (Josselin et Bois, 2023).

Encore à l'heure actuelle, ces dépossession cognitives, territoriales et culturelles basées sur des modes de productions capitalistes façonnent toujours les relations interculturelles qui se construisent dans ces espaces colonisés (Hill Collins, 2009 ; Coulthard, 2014 ; Basile, 2020). L'héritage colonial a en effet encore des répercussions sociales, politiques et territoriales sur les relations, notamment par des phénomènes inégaux d'exclusion et de ségrégation dans la coexistence de ces nations (Salée, 2005 ; Di Méo, 2008 ; Morin-Holland, 2019 ; Québec, 2019). Selon Hamelin (1996 : 125), les Autochtones et les allochtones sont « condamnés à vivre ensemble » depuis l'époque coloniale. En effet, comme Valentine (2008 : 333) l'affirme, “encounters never take place in a space free from history, material conditions, and power”. Des mouvements contestataires, de résistances, de résurgence et de réappropriations territoriales et culturelles en provenance des différentes nations autochtones, au Québec et à l'international en résultent alors : les minorités s'unissent et revendiquent leur culture face à un groupe majoritaire dominant au sein des espaces partagés. Cela se concrétise notamment en demandant plus de valorisation, d'espace et d'autonomie décisionnelle face à leurs propres revendications (Gilbert, 2007).

Les systèmes politiques ont, de leur côté, tenté à maintes reprises de répondre à ces revendications par des projets de loi, entre autres en mettant sur pied la Commission de Vérité et de Réconciliation (Canada, 2015) ainsi que la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec (Québec, 2019). Les discussions autour de ces commissions ont notamment confirmé la présence d'un racisme systémique au Québec envers les Premières Nations et les Inuit, qui se caractérise par des mécanismes d'oppression politique et idéologique fondés sur une vision hiérarchique et colonialiste des *rac*es. Ce racisme, en comparaison au racisme ordinaire, est davantage « dissimulé, collectif et inconscient » (Lefevre-Radelli, 2019 : 29). Il se manifeste « dans la destruction des corps et des âmes du groupe opprimé, par le biais d'institutions telles que l'enseignement [...] et la santé » (*Ibid.* : 30). Le décès de Joyce Echaquan, survenu à la suite de négligences médicales en septembre 2020, a illustré cette discrimination envers les Autochtones, et a démontré que ce racisme a diverses manifestations au sein des échelles des institutions de la fonction publique, qu'elles soient communautaires, régionales ou nationales (Capitaine, 2018 ; Paul, 2020), et que les recommandations des rapports ne sont toujours pas suffisamment appliquées (Le Gallic-Massie, 2020 ; Levesque, 2020 ; Josselin, 2021). À cela

s'ajoute le fait que, bien que plusieurs formations préalables à la mise en poste en milieu autochtone soient déjà offertes pour le corps professionnel autochtone, la préparation de ces professionnel·le·s demeure insuffisante (Québec, 2010 ; 2015 ; MacKinnon, 2015), tant en termes de contenu qu'au niveau de l'application des connaissances transmises dans le cadre de ces formations.

En parallèle, l'intégration des travailleur·euse·s autochtones aux organisations socioprofessionnelles nordiques demeure un défi de taille (Québec, 2015 ; Radio-Canada, 2018 ; Paré et Vieira, 2019 ; Saint-Pierre, 2019 ; Ostiguy *et al.*, 2020). Ces formes de racisme se manifestent et se reproduisent tant dans les espaces public que privé, notamment par des structures et organisations socioterritoriales qui excluent les Autochtones. Cela transforme les milieux de travail et de services en lieux qui ne sont pas sécuritaires physiquement, mentalement et culturellement pour tous·tes (Québec, 2019). Cela pousse vers un questionnement général, à savoir si les Premières Nations et les Inuit, les professionnel·le·s œuvrant et les utilisateur·trice·s des services doivent se conformer aux exigences et aux normes des milieux autochtones sudistes afin d'être inclus·e·s. Pour reprendre les interrogations de Guimond et Desmeules (2019b : 83) en termes d'intégration, les Autochtones dans les milieux professionnels « doivent-ils devenir Blancs pour réussir ? ».

1.1.2 Multiculturalisme, interculturalisme et les différentes commissions

Aux échelles provinciale et fédérale, dès 1971, des politiques d'abord de multiculturalisme (Canada), puis d'interculturalisme (Québec) dans les années 1980 en réponse à ces politiques canadiennes, ont été adoptées dans le but de faciliter et d'améliorer les relations interculturelles ainsi que l'inclusion de la diversité ethnoculturelle dans les différentes sphères sociétales (Hamelin, 1996 ; Salée, 2005 ; Rocher et White, 2014). Bien que ces deux échelles gouvernementales consacrent la majeure partie de leurs recommandations et de leurs principes à l'immigration des néo-canadien·ne·s et néo-québécois·e·s, plusieurs sections sont réservées à la reconnaissance et à l'inclusion des différentes nations autochtones dans les diverses sphères sociales, culturelles et économiques à travers la province et le pays. Au Québec, « préserver les droits consacrés des Autochtones » fait partie des objectifs cités au sein de ces politiques (Québec, 2014 : 7). Cependant, la mise en œuvre concrète de ces politiques reste encore aujourd'hui floue et incertaine (Rocher et White, 2014). Pareillement, les visions politiques entourant le multiculturalisme sont utilisées par

les autorités canadiennes, selon Nash (2002 : 226) “to feed antagonistic versions of autochtony and ethnic conflict between groups”. Ces discours minimisent également le passé historique colonialiste et engendrent « un contrôle hégémonique des conditions du vivre ensemble » selon Salée (2005 : 67). En réalité, le groupe majoritaire s’attend de l’« Autre » à ressembler et à performer le stéréotype qu’on a de lui/d’elle ainsi qu’il/elle soit dans son espace assigné, ce qui renouvelle les rapports de pouvoir des groupes dominants envers les groupes dominés (Salée, 2005 ; Hancock, 2008). Une distance, tout comme un manque de sentiment d’appartenance réciproque entre les Autochtones et les allochtones, persiste et se reflète dans les milieux interculturels (Denis, 2020).

À l’échelle du Nord québécois, bien que les relations interculturelles ont fait et font partie intégrante du Nord, les nouvelles arrivées professionnelles au Nord engendrent de manière effervescente des circonstances propices aux rencontres accrues entre les Autochtones et les allochtones nordistes et sudistes ; l’interculturalité étant au cœur des dynamiques de travail de la fonction publique (Québec, 2019). Au sens propre, l’interculturalité se définit comme une interaction pluriethnique — interraciales — et culturelle, et se caractérise dans les milieux professionnels comme : « une logique [qui] tend à remettre en cause l’ethnocentrisme de la production scientifique et de la pratique professionnelle et ouvre sur les limites et la relativité des modèles culturels en présence dans la relation entre intervenants et usagers » (Rhéaume, 2017 : 80).

Cette importance de remettre en cause les rapports hiérarchiques établis se traduit par la prédominance continue des méthodes de travail, des connaissances, des épistémologies et même des ontologies occidentales blanches majoritaires dans la fonction publique (Collignon, 2001 ; Mignolo, 2011 ; Drouin-Gagné, 2019), ce qui influence directement les relations professionnelles entre les Autochtones et les allochtones. En effet, un rapport de pouvoir est dès lors déjà ancré entre la majorité et la(les) minorité(s) dans l’organisation géographique des lieux, dont ceux de travail : « on peut lire les paysages humanisés comme les paysages de l’exclusion » (Collignon, 2001 : 29). En d’autres mots, l’auteur explique comment les rapports de pouvoir s’expriment encore aujourd’hui dans l’organisation territoriale, sociale, économique et politique. C’est-à-dire que la majorité monopolise de manière générale l’espace en renvoyant les minorités dans la marge, ce qui résulte d’une invisibilisation accrue de ces groupes marginalisés.

1.1.3 Pénurie de main-d'œuvre dans le Nord québécois : entre difficultés, legs coloniaux et nécessités

La présence d'un fossé interculturel dans les milieux de travail est particulièrement sensible dans le Nord québécois, alors que cette région rencontre depuis plusieurs années une pénurie de personnel dans divers secteurs (Québec, 2015). Le recrutement est alors véritablement l'un des plus grands enjeux des régions éloignées (Ensign Giles & Reed, 2010). Par exemple, le poste d'enseignement aux niveaux primaire et préscolaire se retrouve en 2021 au premier rang des postes vacants signalés sur l'ensemble de la Côte-Nord (Québec, 2021). En 2010, 41,8 % des espaces de travail en éducation et en santé rencontraient des difficultés de recrutement (Québec, 2010³). La région recense une problématique similaire dans les dernières années : en 2018, dans le milieu de l'enseignement de la Commission de l'Estuaire, ce sont des stagiaires pas toujours adéquatement formé·e·s qui doivent combler les postes (Radio-Canada, 2018), plus de 10 postes en psychothérapie sont vacants en 2021 (Québec, 2021) et le poste de travailleur·euse des services sociaux et communautaires se retrouvent dans le top 10 des postes vacants de la Côte-Nord en 2023 (Québec, 2023).

Les milieux de travail autochtones et nordiques peinent à embaucher du personnel local suffisamment formé et disponible pour répondre aux exigences des systèmes (post)coloniaux pour certains services publics. L'éducation requise pour remplir certains postes, souvent accessible que dans les plus grands centres urbains du Québec, fait en sorte que des personnes locales des communautés visées par les pénuries d'embauche ne pourront remplir les postes dans leurs propres communautés, et les employeur·euse·s se retourneront vers une embauche externe. En effet, l'attractivité des emplois et la rétention comptent parmi les priorités des plans gouvernementaux concernant l'occupation et à la vitalité des territoires de la Côte-Nord ainsi que dans celles de la Société du Plan Nord (Québec, 2018 ; 2020).

Les relations entre les Autochtones et les allochtones représentent en ce sens aujourd'hui un enjeu crucial dans le Québec du Nord, particulièrement dans les milieux de travail (Desbiens et Rivard, 2010). Dans un contexte de difficultés criantes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre

³ Il n'y a pas de statistiques gouvernementales plus récentes à ce sujet. Une enquête actuelle sur les mêmes enjeux est en train d'être menée (2021-2022) mais n'est pas encore publiée à l'heure de déposer ce mémoire.

dans les établissements des régions éloignées (Québec, 2015 ; Guimond et Desmeules, 2019b ; Radio-Canada, 2019), puisque les allochtones et les Autochtones seront emmené·e·s à œuvrer de pair, il est primordial que la fonction publique assure un milieu de travail inclusif. En ce sens, la création d’espaces de réconciliation locaux et globaux est nécessaire afin de dépasser le racisme systémique et les mécompréhensions culturelles encore trop présentes entre les Autochtones et les non-Autochtones en provenance de l’extérieur venant œuvrer au Nord qui peuvent menées à l’exclusion et à la discrimination (Salée, 2005 ; Picard, 2010 ; Coulthard, 2014 ; Léveillé-Trudel, 2015 ; Fontaine, 2017 ; Rivard *et al.*, 2017 ; Denis, 2020 ; Radio-Canada, 2021a ; 2021b).

1.2 Mobilités des professionnel·le·s : aller-retour entre le Nord et le Sud

Bien que d’autres mécanismes soient possibles pour répondre à la pénurie de main-d’œuvre nordique, comme rendre l’éducation postsecondaire plus accessible dans les régions éloignées, des personnes allochtones de l’extérieur des régions sont encore appelées à remplir les postes en réponse à cette pénurie. C’est ainsi que dans l’objectif d’emmener du personnel de l’extérieur au Nord, des pratiques de mobilités sont mises en place : “employment is a principal reason for moving and resettling” (Cresswell, Dorow, & Roseman, 2016 : 1798). Les navettages aéroporté et terrestre, aussi nommés le “Fly-in/Fly-out” (FIFO) et le “Drive- in/Drive-out” (DIDO) sont alors instaurés afin de répondre à des offres contractuelles, saisonnières et, dans quelques cas, de permanence (Ensign, Giles & Reed, 2010 ; Talbot et Roy, 2015 ; Cresswell, Dorow, & Roseman, 2016 ; Guimond et Desmeules, 2018). Puisque les employé·e·s allochtones en provenance de l’extérieur ne sont généralement pas originaires des régions nordiques où se situe leur emploi, ceux/celles-ci effectuent dans la très grande majorité des cas des allers-retours constants vers leurs régions natives ou de résidence primaire afin de renouer entre autres avec leur tissu social ainsi que leur territoire d’origine ou d’adoption. Bien que les mobilités ont toujours été une partie intégrante du Nord et de la manière de vivre des populations nordiques (Ensign, Giles et Reed, 2010) et qu’elles aient façonnées l’identité de vivre en hautes latitudes nord-américaines, québécoises et canadiennes, de nouvelles dynamiques de mobilités entre les lieux travail en milieu septentrional et les domiciles principaux des professionnel·le·s en milieu méridional façonnent de nouveaux schèmes de déplacements en direction du Nord (Guimond & Desmeules, 2018). Cela s’explique notamment puisqu’ils/elles ne résident pas toujours de manière permanente dans les communautés

autochtones et nordiques visées par leur mise en poste (Desbiens, 2012 ; Rivard *et al.*, 2017 ; Guimond et Desmeules, 2019b).

Ces employé·e·s sont en effet bien souvent d’abord engagé·e·s par contrats de quelques semaines, de quelques mois ou de quelques années, en ayant des retours organisés et parfois subventionnés dans le Sud afin d’aller rejoindre leurs proches ou leur lieu d’origine, ce qui amplifie les déplacements et l’effritement d’un réel attachement bilatéral avec les communautés d’accueil (Léveillé-Trudel, 2015 ; Fontaine, 2017). D’autres travailleur·euse·s vont accepter des contrats temporaires, ce qui mène à une embauche d’une durée unique avant que ceux/celles-ci reviennent dans le Sud sans par la suite remettre les pieds dans la communauté où ils/elles travaillaient (Guimond & Desmeules, 2019a). Or, ces mobilités renforcent une instabilité professionnelle causée par une présence de personnel impermanente et hypermobile qui contribue à hisser une barrière entre les résident·e·s natif·ve·s ou permanent·e·s et celles/ceux qui sont temporaires puisque les contacts hors emplois sont dès lors restreints (Desbiens, 2012 ; Rivard *et al.*, 2017). Cette dynamique de mobilités accrues de personnes extérieures dans les communautés autochtones du nord du Québec afin d’œuvrer dans les lieux de services publics résulte à la bonification d’un espace de rencontre, où le lieu de travail est le vecteur de développement des rapprochements — ou de distance — interculturels :

En tant qu’espace où se côtoient quotidiennement des personnes ayant des horizons culturels distincts, les milieux de travail sont des lieux importants où le processus de resocialisation a lieu et peut favoriser la réduction des écarts culturels, par lesquels la compréhension mutuelle et l’adaptation réciproque peuvent s’opérer. Dans le même temps, il s’agit également de contextes propices à la survenue de conflits interculturels, de préjugés et de malentendus. Entre défis et potentialités, les milieux de travail exercent une influence sur le vivre ensemble, la solidarité (Frozzini *et al.*, 2019 : 1).

En ce sens, les milieux professionnels agissent comme laboratoire des rapports sociaux et politiques entre les différents groupes culturels en présence, tout comme de ses inégalités et ses injustices. Les lieux de travail sont intimement liés aux relations interculturelles qu’ils vont influencer, puisque ces milieux professionnels consistent le point d’ancrage des relations entre les Autochtones et les allochtones à divers niveaux : entre collègues, entre enseignant·e et élèves, entre patient·e et soignant·e et en général dans la communauté.

1.2.1 Facteurs d'attraction des professionnel·le·s au Nord : intentions hétéroclites

Le Nord fait ainsi face à l'arrivée de professionnel·le·s de profils hétérogènes. Des catégories grossières existent afin de classer et définir ces profils, surnommés les « 3 M ». Ces stéréotypes sont représentés par les Missionnaires (“Missionaries”/ “Savior”), les Mercenaires (“Money-Maker”) et les Mésadapté·e·s (“Misfits”), qui représentent des profils type du/de la travailleur·euse allochtone qui se déplace vers le Nord québécois afin de travailler en milieu nordique et autochtone. Les personnes caractérisées par ces trois profils ont respectivement comme objectif d'accumuler de grandes sommes d'argent au Nord, de sauver le monde — dans ce cas-ci les populations du nord du Québec — et fuir le Sud québécois où, bien souvent, ils/elles n'ont pas su tailler leur place dans les sphères professionnelles et personnelles (Talbot et Roy, 2016 ; Hellman, 2016). D'abord, les missionnaires « débarquent au nord avec la volonté ferme de porter assistance aux populations locales. [...] L'autre n'existe donc pas en tant que personne, mais en tant que devoir » (Talbot et Roy, 2015 : 55). Cette catégorie de personnes se rattache à la conception d'un Nord démuné. Par exemple, certain·e·s enseignant·e·s œuvrant dans les communautés autochtones ont tendance à associer les mauvais résultats scolaires des élèves autochtones à la “culture of poverty” (Adams & Farnsworth, 2020 : 85), c'est-à-dire à réduire automatiquement les jeunes à une posture de victime (Salée, 2005 ; Fontaine, 2017 ; Murdoch-Flowers et al, 2017 ; Valiquette, 2017 ; Drolet et Viscogliosi, 2019 ; Adams & Farnsworth, 2020).

Ensuite, les mercenaires sont généralement dans le Nord pour des raisons monétaires et ont comme objectif d'accepter le plus possible de quarts de travail supplémentaires, tout en accumulant les primes d'éloignement ou de vie chère. Leur conception du Nord se base alors sur un espace fréquenté à des fins d'enrichissement ou de croissance personnelle : le but est d'accumuler de la richesse monétaire et de l'expérience pertinente qui leur permettront d'être repositionné·e·s au Sud. Finalement, les mésadapté·e·s représentent, selon Talbot et Roy (2015) : « une ribambelle d'iconoclastes bigarrés qui migraient bien souvent vers le nord parce qu'ils n'arrivaient pas à s'adapter aux codes sociaux du sud ». Ils/elles chercheraient dans le Nord ce qu'ils/elles ne pouvaient trouver au Sud, que ce soit des expériences professionnelles, un nouveau départ ou des relations sociales renouvelées.

Ces trois caricatures sont plus ou moins prononcées chez les nouveaux·elles arrivant·e·s, qui peuvent toutefois être poussé·e·s au Nord par plus d'un objectif : un·e travailleur·euse peut par exemple à la fois vouloir amasser un important salaire tout en ayant l'impression de participer à une humble cause charitable, c'est-à-dire de « sauver » le Nord. L'élément commun qui se retrouve toutefois au sein de ces trois types du corps professionnel est qu'ils/elles sont affriolé·e·s par les caractéristiques nordiques de l'environnement de travail. Dès lors, la frontière nordique devient de plus en plus fluide puisque les travailleur·euse·s allochtones ont tendance à demeurer momentanément sur place, créant ainsi une mobilité constante qui éclate quelque peu l'isolement géographique et l'étanchéité des régions éloignées visées (Léveillée-Trudel, 2015 ; Tablot et Roy, 2016). Selon d'autres auteur·trice·s, notamment Chartier (2004), le profil de l'aventurier peut être ajouté à cette liste. C'est un profil type d'une personne qui cherche à explorer, sortir des sentiers battus, partir à la découverte ou encore vivre de nouvelles expériences. Selon lui, presque au même titre que les explorateurs de l'époque coloniale, son but ultime est de parcourir des « routes non-balisées » influencé par « la tentation érotique de l'aventure sauvage sous la figure du coureur des bois » (Chartier, 2004 : 15).

À leur arrivée, les conceptions que les travailleur·euse·s se font du Nord, notamment en termes d'aventure ou de monétisation, peuvent se traduire dans leur attitude et influenceront leurs représentations, et donc leurs actions (Léveillée-Trudel, 2015 ; Talbot et Roy, 2015 ; Fontaine, 2019). L'arrivée de ces travailleur·euse·s peut également transformer la représentation du Nord des résident·e·s natif·ve·s. Par exemple, lorsque ces travailleur·euse·s venu·e·s d'ailleurs sont majoritaires dans les espaces de travail, les allochtones et les Autochtones nordiques peuvent ne plus se sentir chez eux/elles. Cela peut engendrer des chocs culturels ainsi qu'une mauvaise intégration dans les lieux de travail pour les deux parties — Autochtones et allochtones — (Guimond et Desmeules, 2018 ; Ostiguy *et al.*, 2020). Bien que vues comme nécessaires afin d'assurer une certaine vitalité au sein des régions éloignées, les mobilités accrues vers le Nord causent une instabilité expliquée par une présence humaine impermanente (Léveillée-Trudel, 2015 ; Fontaine, 2017, Guimond et Desmeules, 2018). Cela crée une intégration insuffisante des professionnel·le·s aux territorialités et aux réalités (Desbiens, 2012 ; Rivard *et al.*, 2017) : la « relation entretenue avec les territoires nordiques est souvent superficielle » (Simard, Maltais et Brisson, 2019 : para. 34).

1.2.2 Facteurs de rétention : le territoire et les relations

Une fois le corps professionnel extérieur sur place, le lieu de travail constitue non seulement un point de rencontre avec les populations autochtones et allochtones locales, mais est également une porte d'entrée vers le milieu nordique (Guimond et Desmeules, 2018 ; Frozzini *et al.*, 2019). Une fois sur place, l'imaginaire se rapproche de la réalité, bien que cette réalité soit encore teintée des bagages psychologiques et culturels des professionnel·le·s (Bédard, 2016). En effet, les allochtones allant œuvrer en milieu autochtone arrivent avec une certaine interprétation, issu du leur point de vue situé (*standing point*) et de leurs parcours phénoménologiques (Lahlou, 2006 ; Kangas et Salmenniemi, 2016). C'est-à-dire que les interprétations des enjeux, des situations ou même des relations, malgré un effort soutenu d'objectivité, seront influencées par leurs acquis personnels, leurs expériences et leurs vécus. Ainsi, une fois en poste, les travailleur·euse·s réalisent qu'aux « lieux physiques (sentiers, portages, voies de migrations humaines ou animales, sites de collecte de matériaux, de rassemblements, de sépulture, etc.) se greffe un patrimoine immatériel (histoire orale, légendes, toponymes, savoirs pratiques, méthodes de transmission, cosmologie, spiritualité, etc.) » (Desbiens, 2012 : 646). Par exemple, préalablement à l'embauche et à l'arrivée dans le Nord, plusieurs peuvent considérer le Nord comme un espace immense, voire infini. Pourtant, cet espace qui paraissait si grand à la base devient petit : les travailleur·euse·s dénoncent dans plusieurs cas le peu d'intimité au sein de communautés tissées serrées où les rumeurs courent rapidement, où l'ennui peut dominer les journées et où les endroits fréquentés quotidiennement se réduisent aux lieux de travail et de services de la communauté (Guimond et Desmeules, 2018).

De plus, les facteurs de rétention peuvent différer de ceux d'attraction : “what initially attracts them [the workers] to the Nordic periphery (the employment, social proximity, quest for exoticism and adventure, etc.) is not necessarily what keeps them there” (Guimond et Desmeules, 2019a : 8). Ce sont plutôt les relations avec les gens du Nord et du Sud qui y vivent, l'impression d'être à la maison, et le sentiment de bien-être qui retiennent les professionnel·le·s du Sud plus longtemps dans le Nord (Guimond & Desmeules, 2019a ; 2019 b). Ainsi, les préjugés et stéréotypes d'un Nord imaginé, influencé par les profils types, peuvent se transformer pour laisser place à un attachement réel envers le Nord, voire à une affection envers un tissu social tangible (Desbiens, 2012).

1.3 Le vivre-ensemble actuel dans les milieux de travail nordiques

En sus de présenter des profils hétéroclites menés par divers facteurs d’attraction, les différents types de professionnel·le·s embauché·e·s ne s’intègrent pas toujours suffisamment dans les communautés autochtones (Hellman, 2016 ; Talbot et Roy, 2016). Par l’arrivée des professionnel·le·s extérieur·e·s, les milieux de travail se transforment alors en véritables vecteurs des relations interculturelles entre le Sud et le Nord du Québec puisqu’ils représentent des lieux où toutes les parties sont obligées de se côtoyer : “the best way to reduce prejudice and promote social integration was to bring different groups together” (Valentine, 2008 : 323). Cela crée un lien de confiance afin de développer des liens à l’extérieur du travail puisqu’un “sens of knowledge or familiarity between strangers, which in turn generates a perception of predictability and control” (Valentine, 2008 : 324). De cette façon, le lieu de travail est un espace crucial aux rencontres des différentes cultures, qui est « une condition fondamentale de la qualité du vivre-ensemble » (Rhéaume, 2017 : 77). Cependant, les mobilités et l’arrivée des professionnel·le·s de l’extérieur·e·s ne sont pas sans conséquences :

Long-time populations are sometimes mistrustful towards the newcomers and thus reluctant to welcome them with open arms. They grow weary of the high turn-over of staff in the health, social services, and education sectors, and they are deeply concerned about its impact on the quality of these services (Guimond & Desmeules, 2019a : 7).

En plus de subir les répercussions du roulement plus ou moins incessant de personnel dans les milieux de travail nordiques et autochtones, les personnes autochtones doivent surpasser plusieurs obstacles systémiques dans les secteurs de la fonction publique (Canada, 2014 ; Québec, 2019) : “The (mobile) hunt for jobs that bring money may therefore be linked to increasing fragility of social and cultural bonds. This is a constant tension for [Indigenous] people in remote areas” (Ensign, Giles & Reed, 2010 : 18). Comme Valiquette (2019 : 1) postule, « on ne peut aborder la question de la santé et du bien-être autochtone sans considérer en son cœur les processus de colonisation ». En effet, les milieux de travail reproduisent les rapports de genre, de classe et raciaux (Ensign Giles & Reed, 2010 ; Akearok et al, 2020) : “work itself is a matter of unequal relations of production and social reproduction that rely on differentiated bodies and populations” (Cresswell, Dorow, & Roseman, 2016: 1792). Ces méconnaissances culturelles sont à cet effet exacerbées par le roulement de personnel, et empêchent de répondre complètement adéquatement aux besoins des Autochtones (Morin-Holland, 2019 ; Drolet et Viscogliosi, 2019 ; Québec

2019) : « receiving adequate care are often compromised by miscommunication, cultural barriers, and power imbalances » (Akearok et al, 2020: 695).

Plusieurs mesures sont proposées afin de rendre davantage durable, douce et éthique envers les Autochtones l'arrivée des professionnel·le·s dans le Nord, d'abord en ce qui concerne l'intégration à l'espace et le rapport aux mobilités. La création d'espaces de rencontres autres que pour les tâches professionnelles régulières (Rhéaume, 2017) permet de créer des “meaningful encounters” (Wilson, 2016) et de défier les rapports hiérarchiques installés (Wilson, 2016). En ce sens, réduire les mobilités liées au roulement permet d'avoir des rencontres plus positives puisque les rencontres du quotidien sont augmentées. Cette familiarité accrue engendre moins de peur, de préjugés et augmente le lien de confiance (Wilson, 2016 ; Fontaine, 2011 ; Drolet et Viscologliosi, 2019) : “time also helps to deconstruct certain myths and prejudices, and sometimes even the racism that exist on both sides [...] it can also reduce potential tensions between newcomers and old-timers and between indigenous and nonindigenous communities” (Guimond & Desmeules, 2019 : 8). Pour ce faire, l'amélioration de la rétention est cruciale : l'attachement au lieu ou à l'espace (*attachment to place*) qui résulte à un sentiment de chez soi et le développement d'un bon réseau de relations sont des propositions existantes afin de conserver les employé·e·s plus longtemps (Ensign Giles & Reed, 2010 ; Talbot et Roy, 2015 ; Guimond et Desmeules, 2018 ; 2019b).

Subséquemment, un effort de diversité culturelle, surtout par une embauche accrue et encouragée d'Autochtones dans leurs propres milieux, doit être soutenu afin d'améliorer les systèmes de santé par l'intégration des savoirs autochtones (Canada, 2014). Selon Rhéaume (2017), plus il y a de diversité au sein du corps professionnel dans les lieux de travail, moins il y a d'exclusion. Pour ce faire, des offres de formation en santé et éducation en formules à distance ou hybride doivent être offertes ; accéder au milieu du travail et suivre les formations associées ne représentent pas le même sacrifice pour tous·tes (Ensign, Giles & Reed, 2010). Cela réduirait considérablement le déracinement culturel, géographique et familial des Autochtones qui doivent parcourir de grandes distances afin de recevoir eux/elles-mêmes une éducation supérieure et combler les postes vacants dans leurs propres communautés (Canada, 2014 ; Adams & Farnsworth, 2020). En effet, bien que ce mémoire se penche sur les relations entre les Autochtones et les allochtones en milieu autochtone dans un contexte où une présence des personnes blanches de l'extérieur persiste dans les milieux autochtones, ces auteur·trice·s proposent des alternatives au sein desquelles les Autochtones sont

mis davantage de l'avant dans leurs propres milieux. Ce mémoire n'exclut pas une autonomie professionnelle autochtone complète, il étudie plutôt de quelle manière, en attendant un tel résultat, un espace de rencontre plus doux, respectueux et harmonieux peut se créer entre les Autochtones et les allochtones.

Enfin, selon plusieurs auteur·trice·s (Salée, 2005 ; Québec, 2015 ; 2019 ; Morin-Holland, 2019 ; Valiquette, 2019), des changements doivent être apportés dans la mobilisation des savoirs et des pratiques au sein des milieux de travail et de sévices de la fonction publique. Pour ce faire, les allochtones doivent tout d'abord prendre conscience de leurs privilèges, de leur rapport à la blanchité — *whiteness* —, de leurs rôles au sein des rapports de pouvoir, de la mobilisation de préjugés ou de stéréotypes ainsi que de leurs ancrages culturels. Emmener le corps professionnel à poser des questions, s'intéresser au vécu de la clientèle, de la patientèle et des élèves (Adams & Farnsworth, 2020) réduirait fortement le climat de méfiance interculturel (Fontaine, 2017). Cela nécessite une excellente préparation préalablement au déplacement vers le Nord (Akearok et al, 2020) en ce qui concerne la (mé)compréhension de l'histoire coloniale, des discriminations et du racisme systémique (Salée, 2005 ; Canada, 2014 ; Desbiens, 2012 ; Simard, 2017a ; Québec, 2019).

1.4 Pertinence sociale, scientifique et géographique

Notre démarche épistémologique s'intègre à la discipline de la géographie dans l'optique où nous souhaitons proposer des pistes de solution concrètes afin de favoriser l'intégration sociospatiale et la rétention communautaire et professionnelle des travailleur·euse·s allochtones en provenance de l'extérieur dans un contexte où ils/elles sont présent·e·s dans le Nord, ainsi que de privilégier un meilleur espace de rencontre et de cohésion interculturelle. Nous proposons en ce sens un apport scientifique dans la mesure où le phénomène des milieux de travail nordiques et interculturels est peu analysé dans la perspective des mobilités, des déplacements et des migrations. En outre, peu d'études sur l'intégration des professionnel·le·s du Sud aux régions nordiques se sont attachées aux facteurs spatiaux, territoriaux et de mobilité. Nous souhaitons démontrer comment les relations entre les Autochtones et les allochtones sont fortement influencées par le territoire des communautés d'accueil. Dans un contexte où le territoire est intimement relié aux cultures, aux identités et aux vivre-ensemble autochtones (Fontaine, 2011 ; Kapesh, 2019 ; Québec, 2019 ; Watt-Cloutier, 2019), nous souhaitons observer comment ces mêmes territoires ont un rôle à jouer

sur l'attachement au lieu, la rétention, la réduction du roulement et de facto des mécompréhensions culturelles.

Plus précisément, au plan géographique, nous étudierons les effets de lieu et de culture sur les relations entre les Autochtones et les allochtones, dans la mesure où les vécus autochtones sont inhérents à leur(s) territoire(s), et que les rencontres interculturelles sont intrinsèques aux dynamiques socioterritoriales du Nord (Léveillé-Trudel, 2015 ; Guimond et Desmeules, 2019a). Nous nous intéresserons tout particulièrement à la manière dont les milieux de vie et les différents modes de vie sudistes et nordistes influencent les dynamiques relationnelles dans le Nord québécois. L'effet de lieu nous permettra de comprendre comment le lieu est « un facteur explicatif et isolable de l'organisation [...] humaine » (Bédard, 2016 : 46), c'est-à-dire de quelle manière le lieu de travail nordique module l'identité, les relations, l'exclusion ou l'intégration des travailleur·euse·s allochtones et des Autochtones des communautés nordiques.

L'effet de culture permettra de saisir de quelle manière « l'apprentissage de l'espace aboutissant aux pratiques spatiales fait intimement partie de l'acquis culturel » (*Ibid* : 48), c'est-à-dire comment la rencontre des Autochtones nordiques et des allochtones sudistes dans les territoires de Nord du Québec est un facteur constitutif de l'organisation spatiale des communautés. Enfin, l'analyse des rapports Territoire/Culture (T/C) nous permettra de comprendre comment la rencontre des cultures se fait vis-à-vis un territoire donné, et comment ce territoire module à la fois les identités individuelles et communautaires ainsi que des sentiments d'appartenance ou non à un groupe et à un espace (Département de géographie de l'UQAM [DGEO], 2020). La géographie comme méthode scientifique permettra une analyse multiscalaire des enjeux professionnels du nord du Québec qui s'emboîtent et se répercutent au sein de particularités internes (milieux de travail) et externes (structures gouvernementales) (Bailly et Ferras, 2004 ; Guimond et Desmeules, 2019 ; DGEO, 2020).

Les pistes de réflexion existantes sur l'état des lieux des relations entre allochtones et Autochtones et de l'effort d'inclusion des groupes colonisés, notamment au Nord, sont intéressantes et utiles. Néanmoins, une certaine déconnexion s'opère entre les époques, les personnes concernées par les écrits et notre sujet de maîtrise : les ouvrages concernant ces visions politiques en discutent surtout dans un contexte de minorité immigrante — qui ne serait alors pas sur son territoire natal — versus

la majorité blanche — qui serait alors sur son propre territoire —, ce qui invisibilise l'occupation antérieure du territoire par les Autochtones. Par une approche sudocentrée, peu d'écrits font le lien entre ces discours politiques populaires et les régions nordiques, d'autant plus que l'angle des mobilités, du mouvement et des déplacements et des impacts à diverses échelles, bref d'une vision géographique, est peu abordé. Ces liens seront développés dans ce mémoire, notamment en prenant compte d'études de cas spécifiques, mais aussi de lignes directrices générales pouvant être mises en place partout à travers la région, et dans d'autres milieux nordiques, et les différents secteurs de la fonction publique à l'étude. C'est ainsi que nous souhaitons identifier des mécanismes concrets qui prennent en compte les facteurs spatiaux, territoriaux et de mobilités en termes d'intégration des professionnel·le·s du Sud dans le Nord. Par le fait même, un effort de décolonisation épistémologique, méthodologique et pratique sera effectué, de manière à déconstruire les rapports coloniaux et la prédominance des méthodes occidentales qui se traduisent dans la mise en place des pratiques professionnelles, dans la perception des espaces vécus, habités et imaginés dans le Nord (Krøvel, 2018).

Sur le plan social, notre recherche se présente comme pertinente puisqu'elle vise à répondre aux manquements rapportés sur le terrain (Guimond *et al.*, 2021), c'est-à-dire au besoin de meilleures préparations des allochtones et de meilleures conditions de services pour les Autochtones dans les milieux professionnels nordiques. Nous souhaitons proposer des pistes de mesures concrètes afin de favoriser l'intégration sociospatiale et la rétention communautaire et professionnelle des travailleur·euse·s allochtones ainsi que de privilégier un meilleur espace de rencontre et de cohésion interculturelle à diverses échelles. Plus largement, le projet vise à poursuivre le dialogue vers la réparation et réconciliation (Picard, 2010 ; Dobbs, Herman, & Shaw, 2006) entre les Premiers Peuples et les allochtones dans un contexte culminant de résurgences autochtones (Lepage, 2019).

Au plan scientifique, nous étudierons à quel point les dimensions professionnelles, territoriales et interculturelles de l'expérience du corps professionnel du Sud sont fortement imbriquées dans la néo-nordicité, dans un contexte où la prise en compte de l'interculturalité dans les milieux de travail est nécessaire. Bien souvent, ceux-ci sont construits autour des normalités professionnelles blanches, occidentales et impérialistes (Beauclair, 2015 ; Coulthard, 2018 ; Guimond et Desmeules, 2019). De facto, la décolonisation des milieux de travail devient impérative pour assurer la

légitimation d'une horizontalité entre les employeur·euse·s, les travailleur·euse·s (Krøvel, 2018). Elle se matérialise notamment par l'éradication des rapports de pouvoir afin de bâtir des milieux de travail au sein desquels les savoirs autochtones et allochtones sont équitablement considérés et promus (Tilley, 2016 ; Talbot et Roy, 2016 ; Hunt & de Leeuw, 2017 ; Frozzini *et al.*, 2019). La mise en place de pratiques décoloniales implique non seulement de bien connaître les réalités locales autochtones dans la fonction publique, mais également de privilégier des pratiques sociales et professionnelles culturellement adaptées aux secteurs de la fonction publique et des communautés visées. Cela renouvelle l'importance d'un dialogue entre savoirs autochtones et occidentaux qui s'articule autour des réalités socioterritoriales locales (Bartlett, Marshall & Marshall, 2012 ; Peltier, 2018). Pour ce faire, nous tenterons de dresser un portrait d'analyse des processus d'embauche, de mise en poste, de rétention de la main-d'œuvre et de relations interculturelles en milieu professionnel à différentes échelles. Ceci se matérialisera notamment en illustrant les efforts supplémentaires pouvant être apportés pour sensibiliser les professionnel·le·s non-autochtones en provenance du Sud autant aux échelles individuelles, communautaires et territoriales.

De manière plus concrète, nous interrogerons les milieux visés à savoir ; quels apports peuvent être amenés pour conserver la main-d'œuvre sur place, réduire le roulement constant et améliorer les relations interculturelles au sein des milieux de travail, mais aussi au sein des régions éloignées ? Les allochtones du Sud sont-ils/elles réellement outillé·e·s à œuvrer dans le Nord ? Ont-ils/elles leur place au sein d'une équipe ou d'une clientèle nordique et autochtone ? Quelles sont les techniques qui peuvent être appliquées pour que les outils déjà offerts soient réellement utilisés à bon escient, comme les cours de langues et d'histoire des Premières Nations et des Inuit ou encore les formations aux réalités nordiques, locales et autochtones ? Quelle est la réelle place des Autochtones dans les milieux de travail comme employé·e ou comme utilisateur·trice des services ? Comment concrètement décoloniser les approches et les méthodes professionnelles en milieu de la santé, des services sociaux et de l'éducation ?

Finalement, ce projet s'encre dans un projet plus large, mené par la direction de maîtrise Laurie Guimond : *Migrations, nordicité et interculturalité : expériences croisées des nouveaux résidents et de leurs communautés d'accueil* (CRSH). Celui-ci se penche sur l'intégration des professionnel·le·s du Sud non seulement dans la communauté innue de Pakua-Shipu, mais aussi

dans la municipalité allochtone voisine de Saint-Augustin. Puisque cette recherche à la portée plus grande se concentre déjà sur la triple complexité des relations entre Autochtones du Nord, allochtones du Nord et allochtones du Sud, ce mémoire se penchera plus précisément sur la relation bidirectionnelle entre Autochtones du Nord et allochtones du Sud. La présence des allochtones né·e·s sur le territoire nord-côtier ne sera pas invisibilisée, mais le cœur de cette analyse sera plutôt tourné vers les Autochtones des communautés visées ainsi que des personnes de l'extérieur de la Côte-Nord ayant choisi de pourvoir les postes à pourvoir.

1.5 Problématique

Tel que présenté dans les précédentes sections, les milieux de travail au Québec doivent à la fois offrir des services et des espaces de travail au sein de la fonction publique qui sont propices à l'échanges, à la complicité, à la solidarité et sécuritaires pour les Autochtones et pourvoir le plus rapidement possible les trop nombreux postes vacants (Québec, 2010 ; Radio-Canada, 2018 ; Radio-Canada, 2019). La dualité entre le besoin de combler des postes rapidement et le problème de distance culturelle persistant peut résulter en des espaces de conflits, de distance et de discrimination (Fontaine, 2017 ; Hellman, 2016 ; Talbot et Roy, 2016 ; Fontaine, 2017 ; Guimond et Desmeules, 2019). Ainsi, notre objectif général est de mettre en lumière la mise en place des pratiques décoloniales à adopter par les professionnel·le·s allochtones de l'extérieur dans un contexte de mobilités constantes et croissantes dans le Nord québécois.

1.5.1 Question et hypothèse principales

Notre recherche souhaite répondre au manque de rapprochements culturels dans les différentes échelles entourant les milieux de travail des services publics nordiques québécois afin que des pratiques décoloniales puissent être réellement appliquées aux plans professionnel, social, communautaire et territorial. Puisque les postes vacants sont à combler d'urgence, des enseignant·e·s allochtones sont engagé·e·s sans nécessairement connaître la langue locale ou encore des soins sont offerts par des psychologues, des travailleur·euse·s sociaux, des médecins ou des infirmier·ère·s sans que ceux/celles-ci connaissent les traumatismes médicaux existants ou le vécu particulier des nations visées (Léveillé-Trudel, 2015 ; Fontaine, 2017 ; Birchwood et Laliberté, 2020 ; Paul, 2020). Cela résulte d'un manque flagrant de sensibilisation aux enjeux sociaux et territoriaux autochtones. Nos questions de recherche sont ainsi inspirées du Principe de

Joyce⁴. Celui-ci s'applique par la reconnaissance du racisme systémique et des droits à l'autonomie et à l'autodétermination par des formations obligatoires et récurrentes pour les professionnel·le·s ainsi qu'une décolonisation des contenus d'apprentissages (Conseil de la Nation atikamekw de Manawan et Conseil de la Nation atikamekw, 2020). Nous souhaitons ainsi poursuivre cette réflexion, dans une perspective géographique.

À cet égard, notre question principale de recherche est : **par quels moyens un meilleur espace de rencontre peut-il être établi entre les professionnel·le·s autochtones du Sud et les Autochtones du Nord ?** Nous postulons l'hypothèse selon laquelle des mécanismes relationnels socioterritoriaux entre les différentes nations autochtones nordiques et les autochtones du Sud construisent un espace de rencontre interculturel amélioré. Nous définissons les mécanismes relationnels comme un réseau de tissu social pouvant « faciliter la vie quotidienne » dans un groupe, et notamment améliorer le sort des individus de ce groupe (Moya et Marques, 2013 : 24). À cela nous ajoutons la notion socioterritoriale, c'est-à-dire que le territoire influence fortement ces « transformations des conditions de vie des individus » (*Ibid* : 25) qui passent par la création de relations, mais aussi par la reproduction des inégalités ou encore la production d'un espace davantage équitable. Nous cherchons donc à comprendre de quelle manière les autochtones peuvent créer un espace de rencontre éthique, respectueux des milieux et modes de vie autochtones ainsi que des réalités socioterritoriales autochtones. C'est dans cette continuité que se sont formulées nos deux questions et hypothèses secondaires.

1.5.2 Questions et hypothèses secondaires

Premièrement, pour éprouver notre hypothèse principale, nous chercherons à mettre en lumière **de quelle manière les autochtones du Sud choisissant d'œuvrer en milieu autochtone nordique peuvent-ils/elles être mieux outillé·e·s préalablement à leur mise en poste ?** Ce questionnement prend naissance du manque de formations et de contenu adéquat au sein de celles-ci, ce qui contribue à maintenir une distance ainsi qu'une déconnexion entre le Nord et le Sud québécois. De

⁴ Le principe de Joyce a été déposé en novembre 2020, en réponse au décès de madame Joyce Echaquan survenu « dans des circonstances abjectes » (Conseil de la Nation atikamekw de Manawan et Conseil de la Nation atikamekw, 2020 : 6). Il vise la réflexion et l'action de la part de l'Assemblée nationale du Québec et de la Chambre des communes du Canada face à la discrimination systémique que vivent les Premières Nations dans les secteurs de la santé et des services sociaux afin d'améliorer notamment les droits de respect et d'accès équitable sans aucune discrimination des Autochtones dans ces secteurs de la fonction publique.

cette façon, les allochtones demeurent peu informé·e·s des réalités sociales et territoriales autochtones, ce qui freine la création de relations qui sont inhérentes à la bonne compréhension de l'organisation socioterritoriale des communautés nordiques. Ainsi, nous postulons que les professionnel·le·s allochtones peuvent être mieux outillé·e·s par un processus de sensibilisation aux milieux, cultures et modes de vie nordiques, et donc par une démarche éthique préalable à leur arrivée en milieu nordique.

Deuxièmement, nous chercherons à comprendre **comment assurer une meilleure dynamique relationnelle avec les Autochtones du Nord une fois les professionnel·le·s allochtones du Sud en poste ?** Comme mentionné antérieurement, des formations existent, mais sont presque entièrement mises à disposition avant la mise en poste, ce qui peut accentuer l'exclusion et la mécompréhension de l'organisation sociospatiale des communautés nordiques une fois les travailleur·euse·s allochtones sudistes sur place par manque de suivi et de longévité. Nous tenterons ainsi de mettre en lumière les suivis existants, les activités d'intégration ou encore sur les mesures pouvant être prises au sein des milieux de travail pour mettre en place une formation socioculturelle et territoriale davantage inclusive. En ce sens, nous postulons que c'est par un processus d'anordissement et d'autochtonisation des pratiques des professionnel·le·s, qui passe par une meilleure compréhension des territorialités nordiques, qu'une meilleure dynamique relationnelle sera assurée. Ces deux processus, qui seront définis dans la partie suivante, constituent selon nous une excellente avenue puisqu'ils sont le résultat du degré d'insertion socioterritorial dans le Nord.

CHAPITRE 2

CADRES ET APPROCHES THÉORIQUE, CONCEPTUEL ET MÉTHODOLOGIQUE

Ce chapitre présentera les assises théoriques, conceptuelles et méthodologiques de ce mémoire, qui seront reprises de manière synthétique dans l'article scientifique au chapitre suivant. Ces clés de lecture accompagneront d'abord la compréhension des géographies décoloniale et de la rencontre qui ont guidé notre approche théorique. Ensuite, nous décrirons les concepts retenus, soit la sensibilisation, l'éthique, l'autochtonisation, l'anordissement et les territorialités. Enfin, les différentes étapes composantes de la méthodologie seront établies.

2.1 Approche théorique : théorie décoloniale et géographie culturelle de la rencontre

2.1.1 Géographies mobilisées

2.1.1.1 Géographie sociale et culturelle

La géographie sociale est inhérente aux manières de penser l'espace, le territoire et les relations qui s'y créent et se transforment. Selon Gilbert (2007) et Di Méo (2008), elle représente une branche radicale de la géographie humaine née des courants anglo-saxons et s'intéresse, pour une première fois dans le milieu scientifique, aux dynamiques d'inégalités, d'exclusion et aux rapports sociaux dans la production de l'espace. Par sa vision analytique, elle vise à la fois la liberté individuelle et collective (Di Méo, 2008) et sert à « affirmer la socialité de l'espace » ainsi qu'à « pratiquer une géographie critique et responsable » (Gilbert, 2007 : 201). La géographie culturelle peut être considérée comme intégrante à la géographie sociale ou comme une branche à part, et ce courant géographique postule que les contextes sociaux et spatiaux ne peuvent être séparés de la culture : les structures sociales et culturelles influencent la construction des paysages et des territoires (Gilbert, 2007). Il s'avère que la géographie culturelle permet de « prendre en compte les phénomènes liés aux systèmes de valeurs, aux idéologies et aux symboles pour montrer comment l'espace peut les traduire » (Di Méo, 2008 : 201). Cette analyse de l'espace considère d'emblée les phénomènes spatialisés de domination, d'inégalités, de ségrégation, de classe et de minorités (Di Méo, 2008) puisque le territoire agit notamment en tant que créateur de lieux d'exclusion, de conflits, de pouvoir ainsi que d'accès inégaux à la mobilité et aux services publics (Gilbert, 2007).

Les géographies sociale et culturelle sont ainsi de mise pour étudier à quel point l'organisation sociospatiale des milieux de travail des communautés autochtones nordiques est empreinte des rapports de pouvoir, notamment coloniaux, qui découlent dans la dynamique du tissu relationnel. Cela résulte entre autres d'une production spatiale priorisant un système de valeurs de la culture dominante blanche, occidentale et allochtone. Ces processus de domination se traduisent encore aujourd'hui, et renforcent les postulats que les rapports relationnels se doivent d'être spatialisés (Hancock, 2008), ainsi que les relations sociales participent à la construction de l'espace (Gilbert, 2007). En ce sens, le développement des identités et des territorialités se matérialise dans des espaces ou des lieux associé·e·s aux personnes/groupes dominé·e·s ou dominant·e·s (Hancock, 2008) : “the production of space is shaped by normative codes of behavior. Encounters in public space therefore always carry with them a set of contextual expectations about appropriate ways of behaving which regulate our coexistence” (Valentine, 2008 : 328).

Ces dominations sociales, culturelles et coloniales engendrent la marginalisation et l'invisibilisation des « Autres » — ici les Autochtones — qu'on associe à un certain comportement, à un ailleurs subalterne, dont le territoire du groupe dominant — ici les allochtones — est opposé à ce dit ailleurs. C'est notamment le lieu qui fluctue les composantes culturelles de cette rencontre, c'est-à-dire du comportement d'un individu avec un autre : « les cultures ne naissent et ne se développent, ne s'installent dans les territoires et ne se transforment que dans le mouvement de l'action/interaction sociale spatialisée qui les façonne » (Di Méo, 2008 : 50). Par le contexte de mobilités du Sud vers le Nord, de la part du groupe dominant allant à la rencontre culturelle des groupes minoritaires dans les milieux professionnels, il y a, selon ces courants géographiques la création d'une nouvelle expression de la culture face à l'Autre et d'un fort potentiel de création des relations sociales dans ces nouveaux lieux (Gilbert, 2007).

2.1.1.2 Géographie décoloniale

Les États coloniaux, notamment canadiens et québécois se sont établis grâce à la doctrine de la découverte. De cette manière, l'interprétation “timeless”, vide et colonialiste des territoires ancestraux fréquentés, habités et utilisés par les Autochtones a consolidé l'argumentation d'envahissement territorial par les colonies puisque ces territoires étaient, selon ce paradigme, culturellement stériles et n'appartenaient à personne (Nash, 2002 : 224). Selon Tuck et Yang

(2012), la colonisation s'est produite, et se produit toujours de deux manières simultanées : de manière externe (*external colonialism*) où s'est construite sur l'extraction d'humain·e·s, d'animaux et de plantes dans le monde autochtone et de manière interne (*internal colonialism*), fondée sur la création de barrières politiques et domestiques de ségrégation, de surveillance, d'emprisonnement, de ghettoïsation, de criminalisation et de déplacements involontaires de groupes de personnes. Ces deux formes de colonialisme — externe et interne — ont permis le colonialisme de peuplement (*settler colonialism*), au sein duquel les colons ont fait des terres autochtones un chez-soi (*home*) au détriment des peuples y vivant déjà. Le colonialisme est donc un processus, qui a changé la manière de vivre le territoire et influence les manières de penser : “our/their relationships to land comprise our/their epistemologies, ontologies, and cosmologies” (Tuck & Yang, 2012 : 6).

Le domaine de la recherche, et plus précisément celui de la géographie, a implanté ses racines dans ce système colonial et impérialiste européen à des fins utilitaires de conquête de territoires bénéficiant presque exclusivement aux Blanc·he·s (Beauclair, 2015 ; Coulthard, 2014). C'est cet héritage colonial de contrôle des territoires que s'est d'emblée traduit une dépossession intellectuelle, culturelle et d'autodétermination perpétuelle des Inuit et des Premières Nations au Canada (Desbiens, 2012 ; Beauclair, 2015 ; Coulthard, 2018). Au-delà de ces démantèlements, des atrocités médicales et expérimentales ont façonné le vécu des Autochtones en regard des pratiques scientifiques, telles la stérilisation forcée ou la prise de médicament et de vaccins sans consentement préalable, libre et éclairé (Basile, 2020). Le colonialisme a donc non seulement modulé des rapports de pouvoir au sein des relations, mais également dans la construction des sciences par une préconisation des savoirs occidentaux vus comme dominants, universels et les seuls valables scientifiquement.

Le domaine de la recherche ravive facilement plusieurs traumatismes du passé, notamment puisque c'est cette approche scientifique de pouvoir entre un peuple considéré subalterne et dominé et un autre considéré comme dans plusieurs sphères de savoir (p. ex : géographie, sociologie, anthropologie) : “the term ‘research’ is inextricably linked to European imperialism and colonialism” (Smith, 2012 : 1). En géographie, les scientifiques de l'époque coloniale ont de fait priorisé, voire obligé, la production de l'espace, l'organisation du territoire, l'utilisation des ressources naturelles et la protection de la nature selon les normes occidentales et sans le consentement libre et éclairé des Autochtones (Smith, 2012 ; Nash, 2002 ; Pualani Louis, 2007 ;

Bull, 2010 ; Lachapelle et Shan Dak, 2012 ; APNQL, 2014 ; Coulthard, 2018). Cela a entre autres servi d’outil au colonialisme de peuplement (Smith, 2012 ; Tuck & Yang, 2012).

En réponse à cette construction des connaissances basée sur une iniquité de la valeur des connaissances autochtones ou non occidentales, et constituant un mouvement de résurgence à la fois global et transnational, sociopolitique et culturel où les nations autochtones recréent des liens avec le territoire et reconnectent avec des projets détruits par le colonialisme (Coulthard, 2018), plusieurs personnes engagées et chercheur·euse·s proposent la décolonisation de la recherche et des institutions du savoir (Mignolo, 2011 ; Christopher et Simonds, 2013 ; Beauclair, 2015 ; Tilley, 2016 ; Hunt et de Leeuw, 2017). Ici, nous proposons d’utiliser les études décoloniales plutôt que postcoloniales puisque, selon les autrices Nash (2002) et Smith (2012), le préfixe « post » célèbre trop attentivement et hâtivement la fin du colonialisme, qui est un processus loin d’être achevé.

La décolonisation se définit comme une nouvelle manière de penser les sciences par la co-construction du savoir dans les institutions universitaires et de recherche, notamment par l’intégration du concept du *Two-eyed-seeing* (vision binoculaire). Celui-ci propose d’incorporer de pair des méthodologies, épistémologies, valeurs, symboles, savoirs et pratiques de recherche à la fois autochtones et occidentales (Canada, 2014 ; Asselin & Basile, 2018 ; Morin-Holland, 2019). Il « consiste à voir et respecter les savoirs provenant des visions du monde occidental et autochtone » (Morin-Holland, 2019 : 4), et permet d’obtenir « une meilleure compréhension d’une seule réalité » (*Ibid.* : 5). Il s’agit de “learning to see from one eye with the strengths of Indigenous knowledges and ways of knowing, and from the other eye with the strengths of Western knowledges and ways of knowing, and to using both these eyes together, for the benefit of all” (Bartlett et al, 2012 : 335). Cela signifie de non seulement prendre connaissance des réalités locales autochtones dans les milieux professionnels de la fonction publique, mais aussi de réellement les considérer afin de les inclure à part entière et égale dans un milieu historiquement construit sur des structures occidentales. Le concept de la vision binoculaire soulève l’aspect important du dialogue des savoirs, qui jumelle les savoirs autochtones et occidentaux dans une perspective holistique au sein des milieux interculturels (Bartlett et al, 2012 ; Peltier, 2018).

Cette nécessité de décoloniser les universités et la recherche provient de l’impérialisme cognitif ayant des conséquences autant le matériel universitaire, les méthodologies et les épistémologies

dans différentes matières intellectuelles (Battiste, 2004), dont la géographie. En réponse à cette dominance coloniale dans la sphère universitaire, les recherches se voulant décoloniales doivent troquer les méthodes appliquées depuis longtemps dans le monde scientifique qui consistent à conduire des recherches sur les peuples autochtones en les visitant pour collecter des données sans rester en contact par la suite (Peltier, 2018), par des méthodes où les recherches sont par, pour et avec les peuples autochtones (Hogan et Topkok, 2015). La décolonisation de la recherche suggère entre autres d'intégrer à part entière les visions autochtones à la recherche, notamment des valeurs où les recherches sont pertinentes, réciproques, respectueuses et responsables, où les dualités entre les êtres humains et la nature tombent (Peltier, 2018).

En outre, la démarche décoloniale propose de s'enraciner dans une déconstruction des rapports de pouvoir scientifiquement implantés (Smith, 2012 ; Pualani Louis, 2007 ; Krøvel, 2018). C'est un paradigme « à travers lequel les règles, normes, valeurs, approches et services sont fondés sur des valeurs et pratiques autochtones » (Valiquette, 2019 : 1). Les recherches géographiques décoloniales tentent ainsi de mettre en lumière les voix, les lieux, les noms, les topographies et les points de vue autochtones dans les recherches (Desbiens, Rivard et Hirt, 2017). Cela redonne une agentivité aux personnes concernées par les recherches en offrant des valeurs de réciprocité, d'autodétermination (Smith, 2012). D'autres autrices proposent des discours plus radicaux sur la décolonisation, soit la reconnaissance que les institutions occidentalisées se retrouvent sur des terres non cédées qui devront un jour être redonnées :

Decolonization in the settler colonial context must involve the repatriation of land simultaneous to the recognition of how land and relations to land have always already been differently understood and enacted; this is, all of the land, and not just symbolically. This is precisely why decolonization is necessarily unsettling, especially across lines of solidarity. [...] Settler colonialism and its decolonization implicates and unsettles everyone (Tuck & Yang, 2012 : 7) .

Cette interprétation est la même pour le milieu scientifique de la géographie, c'est-à-dire les chercheur·euses qui œuvrent à faire avancer les connaissances géographiques de ces milieux doivent tenir compte de leur point de vue situé, qui postule que « la géographie n'est pas politiquement neutre, [...] celle-ci se doit de prendre plus activement conscience des expériences

postcoloniales⁵, néocoloniales et impérialistes des groupes autochtones » (Dobbs Herman, & Shaw, 2006 : 268). C'est ainsi qu'une déconstruction du concept d'objectivité est nécessaire pour éviter une reproduction du colonialisme académique, notamment par le biais de méthodes d'analyse et d'interprétation ethnocentriste dites universelles (Kangas et Salmenniemi, 2016).

2.1.1.3 Géographie de la rencontre

La géographie de la rencontre (*geography of encounter*), qui explore les composantes des rencontres quotidiennes et ordinaires avec les « étranger·ère·s » (les Autres), entre alors en jeu (Valentine, 2008). Ces rencontres (*encounters*) se définissent par la jonction des opposé·e·s. Cela peut même résulter à une réticence, voire une haine à l'Autre, en créant un « nous contre eux » (Wilson, 2016 : 452). Ces groupes peuvent demeurer ségrégués volontairement (Guimond et Desmeules, 2019 b) : “not everyone [...] will choose to participate in interactions with people different from themselves. Spatial proximity can actually breed defensiveness and the bounding of identities and communities” (Valentine, 2008 : 326). Les rencontres régulières avec l'Autre peuvent tout de même renverser des préjugés et créer de nouvelles relations. D'un autre côté, elles peuvent aussi être empreintes d'anxiété, de peur ou de violence et fortifient les logiques binaires (Wilson, 2016). Nous allons en outre nous intéresser aux facteurs qui résultent de ces fossés social et culturel et à la manière dont cette situation sociospatiale elle peut être améliorée. Puisque les lieux du quotidien sont modulés autour des inégalités sociospatiales, la proximité spatiale d'un groupe majoritaire (allochtone) avec un/des groupe(s) minoritaire(s) (Autochtone(s)) n'est pas toujours synonyme de proximité sociale (Valentine, 2008) ; une distance culturelle, sociale, voire géographique peut persister même si des groupes se fréquentent au quotidien sur le même espace (Valentine, 2008).

2.1.2 Théorisation ancrée

Aujourd'hui, et dans le cadre de notre sujet de mémoire, les rencontres quotidiennes au nord du Québec sont redéfinies par les mobilités, qui perturbent l'organisation socioterritoriale des relations. La mobilité, qui fait partie des mouvements incessants et quotidiens des sociétés

⁵ Ici, les auteur·trice·s utilisent le suffixe « post » pour parler de la période suivant la colonisation de peuplement. Nous avons choisi d'utiliser cette partie de la citation pour ne pas la dénaturer, bien que nous n'utiliserons pas le terme de « postcolonisation » ailleurs pour reconnaître, tel que nommé plus haut, les conséquences et répercussions d'un système encore enraciné dans des bases coloniales.

contemporaines, met d'autant plus de l'avant les inégalités, notamment dont l'accès à la mobilité selon les classes sociales (Cresswell, Dorow, & Roseman, 2016). Les rencontres sont aussi façonnées par les paradigmes de la (dé) colonisation, et plusieurs questionnements ont immergé et nourri notre réflexion : comment les relations se construisent-elles lorsque les Autochtones sont en majorité numérique, sur leur propre territoire, mais dans un système majoritaire et en côtoyant sur un même espace le groupe dominant qui se déplace de plus en plus fréquemment vers le Nord (allochtones) ? Les rapports de force en sont-ils ainsi renversés ? Comment s'organisent les relations professionnelles de tous les jours dans ce contexte socioterritorial particulier (rapport majorité/minorité) ? Nous souhaitons pousser la réflexion plus loin en analysant comment les rapports interculturels se dessinent lorsqu'ils sont à la fois dans les sphères géographiques du travail, des relations et de l'habiter (la communauté) et qui s'inscrivent aussi dans un système plus grand (institutionnel).

Suite à ces questionnements, notre recherche n'a pas strictement de cadre théorique, puisque plusieurs théories distinctes des géographies sociales, culturelles, décoloniales et de la géographie de la rencontre ont modulé à divers niveaux nos hypothèses et notre cadre conceptuel. C'est le principe de théorisation ancrée qui a permis de bâtir le cadre conceptuel de notre projet de maîtrise, qui « vise à générer [...] une théorisation au sujet d'un phénomène social par la conceptualisation et la mise en relation progressive de données empiriques qualitatives » (Paillé, 1996 : 184). Le « but est d'en arriver à une théorie explicative des phénomènes sociaux » (Bédard, 2016 : 69), c'est-à-dire de théoriser le phénomène des relations interculturelles. Les théories utilisées sont choisies inductivement suivant les résultats de nos données empiriques (Méliani, 2013), soit de terrains de recherches antérieurs et des données récoltées sur le terrain pour cette présente recherche.

2.2 Cadre conceptuel

Notre question et hypothèse principale sont modulées autour du métaconcept espace de rencontre illustré dans la géographie de la rencontre. Plusieurs concepts clés seront employés et organisés en variables, qui à leur tour serviront d'instruments afin de valider nos hypothèses. Ces variables, elles sont mesurables par des indicateurs nominaux (catégories de classement) et ordinaux (hiérarchisation).

2.2.1 Concepts clés de la première hypothèse secondaire

Nous postulons comme première hypothèse secondaire que les professionnel·le·s allochtones seraient mieux outillé·e·s par un processus de sensibilisation aux milieux, cultures et modes de vie nordiques, et donc par une démarche éthique préalable à leur arrivée en milieu nordique. Nous présenterons dans cette section les 2 concepts clés de la première hypothèse, la sensibilisation et l'éthique, qui se déclinent en 5 variables, 11 indicateurs et 22 sous-indicateurs. Nous réitérons ce qui a précédemment été soulevé, c'est-à-dire que notre hypothèse s'articule autour du fait que les allochtones du Sud peuvent être mieux outillé·e·s par un processus de sensibilisation et d'une démarche éthique préalablement à la mise en poste des professionnel·le·s allochtones en milieu autochtone nord-côtier. À noter que cette section, bien que pertinente pour poser les bases des processus de sensibilisation, de formation et d'intégration du corps professionnel extérieur, ne sera pas aussi importante que la suivante concernant l'autochtonisation, l'anordissement et les territorialités dans la partie méthodologique / terrain de cette recherche, donc de facto au sein de nos résultats.

2.2.1.1 Sensibilisation : définition, variables et indicateurs

Tableau 2.1 Concepts, variable et indicateurs du concept de sensibilisation de la première hypothèse secondaire

Concepts clés	Variables	Indicateurs	
		Nominal	Sous-indicateurs (et sous-sous-indicateurs)
		Ordinal	Ordinal
Sensibilisation	Enjeux autochtones (ind)	Aspects culturels mobilisés	Territoriaux
			Familiaux, communautaires, sociaux
		Mobilisation de l’histoire coloniale	Formations
			Pratiques professionnelles
	Enjeux nordiques (ind)	Territoriaux	
		Sociaux	
	Intégration des savoir-faire autochtones (dép)	Langue(s) parlée(s) au travail préalablement au départ	Français
			Anglais
			Innu-aimun
			Naskapi
Autres langues			
Valeurs autochtones mobilisées	Temporelles		
	Territoriales		

Notre premier concept clé est la sensibilisation, qui se définit comme l’action de sensibiliser, de conscientiser, c’est-à-dire de rendre sensible et réceptif un groupe ou une personne envers quelque chose (Larousse, 2014). Dans le cadre de cette recherche, nous le définissons plus précédemment comme un processus par formations « ciblant les travailleurs choisissant d’aller œuvrer dans le nord et qui « vis[e] à déconstruire les mythes et préjugés à l’égard des Autochtones » (Guimond et Desmeules, 2017 : 378). En ce sens, la sensibilisation passe par une meilleure connaissance des enjeux autochtones, de l’histoire et des vécus territoriaux des Autochtones, c’est une sensibilisation culturelle (Québec, 2015). Elle passe aussi par une prise de conscience des structures sociales et territoriales discriminatoires existantes.

Dans les milieux de travail autochtones, « une sensibilisation accrue aux réalités autochtones pourrait amoindrir la distance culturelle qui perdure malgré la proximité géographique » (Guimond et Desmeules, 2017 : 378) et pourraient en ce sens amener les travailleur·euse·s allochtones vers de plus grandes ouverture et acceptation des réalités autochtones (Lepage, 2019). En effet, les méthodes de sensibilisation envers les allochtones qui séjournent dans des communautés autochtones sont :

des opportunités privilégiées d'apprentissage et de réconciliation autocritique, favorisant non seulement la compréhension de la situation sociohistorique des peuples autochtones, mais surtout la prise de conscience de la distinction culturelle et épistémologique du savoir autochtone (Friis, 2019 : 8).

Par une déconstruction des rapports de force normalisés dans les structures de construction du savoir, la sensibilisation peut permettre d'instaurer une sécurisation culturelle ainsi qu'une meilleure compréhension des savoir-faire et savoir-être autochtones (Canada, 2014 ; Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador *et al.*, 2015).

En suivant la définition ici retenue de sensibilisation, nous avons choisi deux variables. La première variable, soit les enjeux autochtones, renvoie à la sensibilisation aux enjeux autochtones de la part des allochtones sudistes préalablement à leur mise en poste. Les enjeux autochtones sont les défis rencontrés par les personnes inuites, métisses et des Premières Nations dans de nombreuses sphères : culturelles, financières, géographiques, historiques, organisationnelles et linguistiques (Drolet et Viscogliosi, 2019). Puis, notre concept se décline en une autre variable, soit celle de la mobilisation de l'histoire coloniale au sein des formations prédépart et dans les pratiques professionnelles. Ensuite, la variable intégration des savoir-faire autochtones permettra d'évaluer dans quelle mesure les allochtones sont familier·ère·s avec les pratiques autochtones, notamment par la langue parlée préalablement à la mise en poste.

2.2.1.2 Éthique : définition, variables et indicateurs

Tableau 2.2 Concepts, variable et indicateurs du concept de d'éthique de la première hypothèse secondaire

Concepts clés	Variables	Indicateurs	Sous-indicateurs (et sous-sous-indicateurs)
		Nominal	Nominal
		Ordinal	Ordinal
Éthique	Pratiques professionnelles décoloniales (ind)	Collaboration	Bonne
			Passable
			Mauvaise
		Utilisation d'un langage inclusif	Respect toponymique
			Racisme
	Sécurisation culturelle (dép)	Langue(s) parlée(s) au travail	Français
			Anglais
			Innu-aimun
			Naskapi
		Connaissances autochtones mobilisées	Médicinales/éducatives
			Ancestrales
Agentivité autochtone	Rôle hiérarchique attribué (bon, passable, mauvais)		

Notre première hypothèse de recherche comprend un deuxième concept, celui de l'éthique. Appliquée au sein de notre recherche, l'éthique a comme objectif l'atteinte d'un bien faire dans les milieux de travail autochtone. Elle vise un respect d'autrui par une collaboration et une territorialité partagée entre les différent·e·s acteur·trice·s du Nord et en provenance du Sud dans l'objectif « d'atteindre une justice spatiale » (Delmas-Marty *et al.*, 2013 : 375). Par les valeurs de respect, de bien-être et de justice sociospatiale (Asselin et Basile, 2012), l'éthique préconise des pratiques professionnelles décoloniales afin d'assurer une sécurité culturelle dans les milieux de travail nordiques (Lachapelle et dak Puana, 2012 ; Cloutier, Fortin-Lefebvre et Lévesque, 2021).

Ces pratiques décoloniales vont notamment se matérialiser dans les pratiques de travail par la « préserv [ation] de l'identité culturelle et [d] es connaissances traditionnelles » (Asselin et Basile, 2012 : 7), et ce, sans que les allochtones « impos[ent] leurs façons de faire » (*Ibid.* : 8). Afin

d'assurer le bien-être de la patientèle, des collègues et de la clientèle autochtone, les allochtones « devraient prendre le temps de vivre [préalablement] dans les communautés, de participer à différents événements importants afin de s'imprégner de la culture et mieux cibler les besoins » (*Ibid.* : 14). L'éthique est donc une posture que les allochtones se doivent de prendre à la fois sur les territoires du nord et du sud québécois, et qui se traduit dans les prises de décisions et des actes professionnels posés, entre autres lors de la préparation préalablement à la mise en poste (Bouquet, 2009). Cependant, à noter que cette posture éthique des professionnelles sera remise en contexte, c'est-à-dire dans une situation de crise d'emploi et d'urgence d'embaucher. Nous évaluerons donc l'inclusion et les limites de ces pratiques éthiques théoriques appliquées dans la pratique.

La définition de notre concept d'éthique nous a menées à déterminer deux variables. La première variable est celle des pratiques professionnelles décoloniales. Ces pratiques visent à renverser la prédominance des rapports coloniaux dans les savoir-faire et savoir-être professionnels en intégrant davantage de connaissances autochtones (Québec, 2015 ; 2019 ; Rhéaume, 2017 ; Krøvel, 2018). La deuxième variable du concept d'éthique est la sécurisation culturelle. Concrètement, la sécurisation culturelle passe par la reconnaissance des savoirs autochtones (Murdoch-Flowers et al, 2017), souvent vus comme alternatifs (Canada, 2014 ; Morin-Holland, 2019), amène une réponse positive et culturellement sécuritaire pour la patientèle et la clientèle autochtone. Afin d'y parvenir, de meilleures formations en continu, un système de mentorat, l'élaboration de guide de bonnes pratiques ou même d'applications doivent être mis en place afin de bien se familiariser à l'espace, aux lieux, aux pratiques, apprendre la langue ainsi que d'adopter des comportements favorables dans un contexte interculturel (Canada, 2014 ; Québec, 2015 ; Murdoch-Flowers et al, 2017 ; Guimond et Desmeules, 2018 ; 2019 ; Drolet et Viscologliosi, 2019).

2.2.2 Cadre conceptuel de la deuxième question secondaire

Nous postulons comme deuxième hypothèse secondaire que c'est par un processus d'anordissement et d'autochtonisation des pratiques des professionnel·le·s, qui passe par une meilleure compréhension des territorialités nordiques, qu'une meilleure dynamique relationnelle serait assurée. Les 3 concepts clés de cette hypothèse sont l'anordissement, l'autochtonisation et les territorialités (nordiques et sudistes), qui se déclinent en 7 variables, 18 indicateurs, 61 sous-indicateurs. Rappelons que celle-ci postulait que c'est par un processus d'anordissement

et d'autochtonisation des pratiques professionnelles des employé·e·s en provenance du Sud, qui passe par une meilleure compréhension des territorialités nordiques, qu'une meilleure dynamique relationnelle sera assurée. Comme mentionné au sein du cadre conceptuel de la première question secondaire, ce sont les concepts de la deuxième question secondaire qui prendront une place davantage importante dans ce mémoire.

2.2.2.1 Anordissement : définition, variables et indicateurs

Tableau 2.2 Concepts, variable et indicateurs du concept d'anordissement de la deuxième hypothèse secondaire

Concepts clés	Variables	Indicateurs	Sous-indicateurs (et sous-sous-indicateurs)
		Nominal	Nominal
		Ordinal	Ordinal
Anordissement	Nouvelle présence humaine (ind)	Rôle professionnel	Santé (infirmier·ère·s, médecins)
			Éducation (enseignant·e·s)
			Services sociaux (travailleur·euse·s social, psychologues, psychothérapeutes)
		Profil	Mercenaire
			Aventurier
			Mésadapté
			Missionnaire
		Origine ethnoculturelle	Blanc·he·s
			Immigrant·e·s
			Allochtones Côte-Nord
			Autochtones d'ailleurs
		Mobilités (dép)	Pratiques de mobilité
	Fly-in/Fly-out (FIFO)		
	Permanence		
	Sorties		
	Facteurs d'attraction		Monétaire
			Territorial
			Culturel
			Conditions de travail
			Social
	Facteurs de rétention		Monétaire
			Territorial
			Culturel
Conditions de travail			
Social			
Facteurs de répulsion	Monétaire		
	Territorial		
	Culturel		
	Conditions de travail		
	Social		

Le troisième concept mobilisé au sein de ce mémoire est celui de l'anordissement, notamment des pratiques professionnelles. Ce terme se définit dans la littérature scientifique comme suit : « s'anordir, c'est aussi s'ouvrir au Nord », c'est un « mécanisme qui suppose [...] la possibilité d'un accroissement du caractère nordique d'une localité, d'un espace ou d'une région. Un tel mécanisme peut s'activer sous l'effet de changements dans la matérialité de la présence humaine » (Rivard *et al.*, 2017 : 340). L'anordissement vient du terme de *nordicité*, qui est un néologisme proposé par Louis-Edmond Hamelin (1995), signifiant à la fois l'ambiance, le paysage et les éléments naturels des territorialités des hautes latitudes boréales. De cette manière, la nordicité délimite une frontière plus ou moins définie entre le sud urbain plus densément peuplé et le nord plutôt rural, empreint de grands espaces attirants pour les sudistes (Rivard *et al.*, 2017).

Dans le cadre de ce mémoire, nous étudions l'accroissement du caractère nordique des pratiques professionnelles, dans un contexte où ce concept prend toute son utilité lors des rencontres interculturelles et des mobilités des sudistes vers le Nord, puisque celui-ci « tra[ç]e son empreinte sur le Sud » (*Ibid.* : 342). Selon cette avenue, l'anordissement peut permettre un réel processus d'intégration des personnes du Sud aux régions nordiques, notamment lorsque la procédure est « mentale » : elle constitue « une condition favorable à une résidence nordique de plus en plus prolongée ; l'étape postérieure au séjour temporaire pourrait être celle de l'habitation définitive » (Hamelin, 1970 : 327). Le processus d'anordissement peut en ce sens influencer les parcours migratoires des sudistes dans la mesure où une fois qu'ils/elles s'intéressent, s'intègrent et s'imprègnent au Nord, l'intention de s'installer afin de résider de manière plus permanente devient une réelle option. Les mobilités vers le Sud, qu'elles soient temporaires (visites) ou permanentes (retour définitif au domicile d'origine) se voient alors réduites, et les allochtones développent un sentiment d'appartenance plus fort au Nord (Hamelin, 1970).

En prenant à la fois les définitions d'anordissement proposées par Rivard *et al.* (2017) et Hamelin (1970), ce concept renvoie au deuxième temps chronologique de notre étude, soit une fois les allochtones sudistes du sud en poste dans les communautés nordiques, donc ultérieurement aux processus de sélection, d'embauche, de préparation et de formation. Pour ce faire, nous avons déterminé trois variables. D'abord, la présence humaine, qui se caractérise par l'arrivée des

professionnel·le·s allochtones sudistes. Ensuite, nous mesurerons l’anordissement de ces professionnel·le·s par la variable des mobilités, en premier lieu par leurs pratiques de déplacements nord-sud. De la sorte, l’intégration, la volonté de s’anordir et l’intérêt envers les communautés autochtones de cette nouvelle présence humaine seront mis en lumière.

2.2.2.2 Autochtonisation : définitions, variables et indicateurs

Tableau 2.3 Concepts, variable et indicateurs du concept d’autochtonisation de la deuxième hypothèse secondaire

Concepts clés	Variables	Indicateurs	
		Nominal	Sous-indicateurs (et sous-sous-indicateurs)
		Ordinal	Ordinal
Autochtonisation	Pratiques relationnelles des travailleur·euse·s (ind)	Lieu public	Lieu professionnel
			Lieu commercial
			Lieu culturel/ associatif
		Lieu privé	Domicile
			Territoire
			Activités organisées à l’extérieur
	Relations idéelles (dép)	Inclusion	Lien de confiance
			Accueil
		Exclusion	Préjugés
			Stéréotypes
			Choc culturel
	Inclusion des savoirs (dép)	Savoirs autochtones mobilisés	Culturel
			Linguistique
			Professionnel
		Savoirs occidentaux mobilisés	Culturel
Linguistique			
Professionnel			

Toujours au sein de la deuxième hypothèse, le quatrième concept est celui de l’autochtonisation, qui, tel qu’est, selon Melançon :

une pratique qui vise à transformer les institutions et événements dont le caractère culturel est non autochtone, de sorte à rendre possibles les manières d'être, de connaître et d'agir propres aux peuples autochtones. L'autochtonisation est ainsi une forme de pratique qui ne se limite pas à l'inclusion des citoyens des nations autochtones, mais se concentre plutôt sur les conditions de leur pleine participation dans des institutions qui, pour la plupart, ont été bâties pour maintenir leur exclusion, leur domination et leur oppression, ainsi que l'exploitation des ressources de leurs territoires traditionnels (2019 : 44).

Il prend naissance à partir de la notion d'autochtonie, un terme concept conçu en 1861 qui réfère à des thèmes en lien avec les Autochtones, comme le statut légal du territoire, le partage des terres, les toponymies autochtones, la reconnaissance de l'occupation du territoire ou de l'utilisation du territoire et de ces ressources (Hamelin, 2012). L'autochtonisation est ainsi l'accroissement de l'autochtonie, c'est-à-dire que tout ce qui se réfère aux Autochtones dans un espace donné est d'autant plus valorisé et davantage d'espace est libéré y faire place. En ce sens, « dans le contexte de la question des relations entre les communautés francophones et autochtones, cet examen se présente sous deux facettes : examen des préjugés, d'abord ; et ensuite, examen des conditions qui rendent possibles la rencontre, la création et le maintien de relations » (Melançon, 2019 : 45).

Ce concept est à la base surtout associé à l'autochtonisation de lieux et d'espaces. Dans le cadre de ce mémoire, nous souhaitons explorer l'autochtonisation des pratiques et des manières de faire dans les milieux de travail partagés avec le corps professionnel du Sud étant allochtone. Selon Hill et MacDonald (2014 : 148), l'autochtonisation est un moyen d'inclure « Indigenous ways of knowing, being and doing ». Pour ce faire, Melançon décrit que l'autochtonisation s'effectue ainsi en deux temps : par un travail d'apprentissage et de prise de conscience des rapports de pouvoirs existants et des pratiques autochtones, puis par une intériorisation de ce qui a été déconstruit puis reconstruit en incluant les valeurs, les savoirs, et les conceptions autochtones. Ce n'est qu'à ce moment qu'une véritable relation peut être établie avec les Autochtones, c'est-à-dire des échanges qui se perpétuent à l'extérieur de la sphère publique et qui se transposent dans la sphère privée : collaboration, cercle social partagé, activités communes, relations amicales et même amoureuses. Puisque les manières de penser, les manières de faire et les manières d'être allochtones peuvent laisser place à celles autochtones - dans la limite du possible puisque ces personnes ne deviendront pas nécessairement autochtones -, il y a, selon l'auteur, autochtonisation.

Comme Paradis le stipule, la création de relations interculturelles « s'inscrit ainsi dans les perspectives autochtones d'apprentissage et de compréhension » (2018 : 6). Afin de construire des bases solides avec autrui, l'autochtonisation passe par l'intégration des Autochtones, de leurs pratiques culturelles, de leur mode de décisions et de leurs connaissances dans les espaces significatifs que constituent, notamment, les milieux de travail. L'autochtonisation des pratiques professionnelles permet d'outrepasser les inégalités sociales et systémiques que subissent les Autochtones ainsi que d'avoir un esprit critique face à l'historique colonial et les pratiques eurocentristes (Paradis, 2018).

De par les définitions d'autochtonisation proposées ci-haut, nous avons choisi trois variables. D'abord, la première variable est celle des pratiques relationnelles des travailleur·euse·s une fois en poste dans les communautés nordiques. La deuxième variable est celle des relations idéelles, qui signifient les perceptions et les représentations des professionnel·le·s de l'extérieur des relations qu'entretiennent les allochtones avec les Autochtones (Coudroy de Lille, 2006). Enfin, la troisième variable réfère à l'inclusion des savoir-faire et des savoir-être autochtones et nordiques, dans la mesure du possible, aux pratiques professionnelles des allochtones (Morin-Holland, 2019).

2.2.2.3 Territorialité : définitions, variables et indicateurs

Tableau 2.4 Concepts, variables et indicateurs du concept d’autochtonisation de la deuxième hypothèse secondaire

Concepts clés	Variables	Indicateurs	
		Nominal	Sous-indicateurs (et sous-sous-indicateurs)
		Ordinal	Ordinal
Territorialité	Pratiques territoriales (ind)	Régulières	Pratiques (chasse, pêche, cueillette)
			Séjours (chalet, camping)
			Visites (promenade)
		Étrangères	Pas de pratiques (chasse, pêche, cueillette)
			Pas de séjour (chalet, camping)
			Pas de visite (promenade)
		Ponctuelles	Peu de pratiques (chasse, pêche, cueillette)
			Peu de séjours (chalet, camping)
			Peu de visite (promenade)
	Appartenance (sens de lieux) (dép)	Sentiment de chez soi	Géographique
			Social
		Sentiment d’imposteur·trice	Géographique
Social			

La territorialité renvoie aux « dimension[s] politique, sociale ou identitaire des relations foncières qu’entretient un individu ou une collectivité vis-à-vis son territoire, des relations dites éminemment structurantes de notre habiter » (Gagnon, 2013 : 19) et les « valeurs culturelles et sociales, mémorielles et symboliques » du territoire (Raffestin, 2013 : 1007). En ce sens, la territorialité concerne fortement l’attachement au territoire :

L'identité de toute personne, communauté ou collectivité comporte une forte condition territoriale. [...] [C'est] une fonction ou un attribut de notre condition territoriale qui qualifie la nature intime de nos relations au territoire. Plus précisément, ce concept évoque nominalement notre manière particulière d'être en relation avec un territoire. Interpellant la somme des traits comme la charge de sens par lesquels nous en faisons notre habitat, la territorialité permet donc de connoter notre façon d'habiter un territoire (Bédard, 2017 : 2).

Ainsi, la territorialité comporte à la fois les relations objectives et subjectives que les individus entretiennent avec le territoire. Dans un contexte de mobilités, ce concept nous permettra de dégager et d'analyser les territorialités à la fois des Autochtones du Nord et des allochtones provenant de l'extérieur (Raffestin, 2002). Les territorialités comme « squelette du quotidien » (Raffestin, 2002 : 19) permettront de mesurer à quel point les allochtones du Sud québécois peuvent comprendre, accepter et se rapprocher des cultures autochtones nordiques. Dans le cadre de notre cadre opératoire, la territorialité sera définie comme l'identité territoriale aux communautés (Hancock, 2008), soit mesurée par l'appartenance, la relation et le sens des lieux que les professionnel·le·s allochtones du Sud entretiennent avec le territoire de la communauté environnant de leur lieu de travail nordique.

Ainsi, nous avons choisi deux variables. D'abord, la variable de relation au territoire qu'entretiennent les professionnel·le·s allochtones, qui est mesurable par le type et la fréquence de la fréquentation du territoire entourant la communauté nordique d'accueil par les professionnel·le·s. Ensuite, la variable de sentiment d'appartenance, sera mesurée par le sentiment qu'éprouvent les allochtones en regard des territoires naturels environnants, et qui peut être caractérisée par un sentiment de chez soi (Guimond et Desmeules, 2019 ; Adams, & Farnsworth, 2020), c'est-à-dire par un sentiment de plénitude vis-à-vis de la nature autour des communautés (Stitou, 2005), ou par un sentiment d'imposteur (Valiquette, 2019).

2.3 Méthodologie

2.3.1 Application concrète de la théorie décoloniale

Afin d'outrepasser la méfiance en regard des recherches scientifiques découlant de l'héritage colonial dans la sphère scientifique présentée précédemment, une panoplie de guides, de protocoles et de bonnes pratiques à adopter créés par des partenariats entre des chercheur·euse·s et des nations autochtones au Québec et au Canada est proposée (p. ex. : Smith, 2012 ; Bousquet, 2012 ;

Lachapelle et Shan Dak, 2012 ; Nations Unies, 2007 ; Basile et Femmes autochtones du Québec, 2012 ; Assemblées des Premières Nations du Québec et du Labrador, 2014 ; CSSSPNQL *et al.*, 2015 ; Tilley, 2016 ; Institut Nordique du Québec, 2017 ; Canada, 2018 ; Lepage, 2019 ; MIKANA et Amnistie internationale, 2019 ; Le Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations, 2020). Ces différents outils permettent d'appliquer les principes de recherche éthique en milieu autochtone : la réciprocité, le respect, le dialogue, la justice, l'équité, l'honnêteté, le consentement — préalable, libre et éclairé avant, pendant et même après les collectes de données —, la solidarité, la tolérance, l'écoute, la complémentarité et l'horizontalité (APNQL, 2014 ; Di Méo, 2008).

Ce mémoire s'enracine ainsi du mieux que possible dans un processus décolonial en suivant ce qui a été démontré dans la section précédente concernant la géographie décoloniale. Il entreprend de déconstruire les rapports de pouvoir qui peuvent s'établir entre l'équipe de recherche allochtone et les personnes concernées, qui sont à la fois des allochtones et des Autochtones non issu·e·s du milieu universitaire (Smith, 2012 ; Pualani Louis, 2007 ; Krøvel, 2018). Pour ce faire, plusieurs méthodes sont suggérées par des chercheur·euse·s locaux·ales, nationaux·ales et internationaux·ales. C'est le cas de la recherche lente — *slow research* —, qui permet de dépasser « l'effet tablette » de la production du savoir qui demeure dans la tour d'ivoire universitaire. Inversement, la « recherche lente » est plus facilement accessible au grand public, et facilite la construction de belles relations au sein de la recherche (Desbiens, 2012 : 655). Effectivement, les résultats de recherche sont davantage démocratisés, utiles, utilisés et répondent aux priorités et aux besoins autochtones (Bull, 2010 ; Asselin & Basile, 2018). Afin d'y arriver, cette démarche nécessite d'avoir un processus de réflexion en amont (Hamelin, 2012), afin de reconnaître ses propres privilèges en tant que chercheur·euse allochtone (Pualani Louis, 2007 ; Lachapelle et Shan Dak, 2012). Il est primordial que l'équipe de recherche se remette toujours en question afin d'éviter de reproduire des rapports de pouvoir comme par le passé (Smith, 2012 ; Pualani Louis, 2007 ; Bull, 2010 ; APNQL, 2014 ; Asselin et Basile, 2018). Cela passe de facto par la création d'un dialogue horizontal avec les Autochtones qui sont intégré·e·s comme collaborateur·trice·s des recherches (Lachapelle et Shan Dak, 2012), c'est-à-dire comme véritables acteur·trice·s actif·ve·s au sein des milieux universitaires (Morin-Holland, 2019).

Plusieurs mises en garde s'imposent pour cette pratique : une attention particulière doit être accordée afin de ne pas tomber dans une approche trop théorique qui ne se colle pas toujours à la pratique, et dont l'appellation décoloniale deviendrait simplement un accessoire (Nash, 2002 ; Tuck & Yang, 2012). Concrètement, il est conseillé que les chercheur·euse·s se rendent directement sur le terrain afin de s'imprégner du milieu et bien comprendre les dynamiques socioterritoriales, redonnent du temps en s'impliquant bénévolement dans les communautés et partagent régulièrement et en continu des rétroactions des résultats, avant, pendant et après la présence sur le terrain (Smith, 2012). Sans prétendre à l'exhaustivité ou à l'expertise irréprochable d'une recherche décoloniale, plusieurs actions concrètes ont été posées avant, pendant et après le terrain de recherche. La première a été de joindre le comité de suivi d'éthique à la recherche du projet dans lequel s'inscrit ce mémoire (voir note 1). D'abord, prendre part au projet déjà établi de la direction de maîtrise et à plus large importance a permis d'aller rejoindre un plus grand public, des contacts déjà établis et d'assurer une plus large portée.

Ensuite, le comité de suivi, composé d'acteur·trice·s clés allochtones et autochtones de l'Institut Tshakapesh, de la Commission scolaire du Littoral et de la MRC du Golfe-du-Saint-Laurent ont permis de valider de manière continue la pertinence et le respect déontologique autochtone des différentes étapes du terrain de recherche. De cette manière, il a été possible de répondre à des inquiétudes, de certifier des interrogations face à des sujets controversés et sensibles, ainsi que de valider la mise en place des principes de la recherche éthique précédemment présentés. Un cours d'Innu-aimun a été suivi en amont du terrain de recherche à l'Institution Kiuna avec la professeure innue Joséphine Bacon afin d'apprendre des mots de base en langue innue et se familiariser avec innu-aitun (culture innue). Des efforts de diversification de l'information — sources autochtones mises de l'avant même lorsqu'elles ne constituent pas des documents officiels —, des méthodes de recrutement, de prise de contact, de prise de consentement et de retombées des résultats a également été mise en place. Nous y reviendrons dans les prochaines sections.

2.3.2 Recherche fondamentale et structurée

La recherche telle que proposée s'inscrit dans un type fondamental, c'est-à-dire qu'elle permettra l'avancement des connaissances scientifiques des domaines sollicités par notre mémoire, sans toutefois produire des résultats qui seront directement appliqués sur le terrain ou au sein des nations

innue et naskapie visées par l'étude. Nous ne cherchons pas d'application immédiate, mais bien l'avancement des connaissances dans le domaine des milieux de travail nordiques. Nous ambitionnons une compréhension en profondeur de nos préoccupations théoriques à l'étude par un effort de conceptualisation et un apport théorique par un modèle logico-déductif. Il s'agit d'une recherche de vérification puisque nous examinerons des liens anticipés entre les concepts, par exemple les concepts d'autochtonisation et d'anordissement, ainsi que des phénomènes qui ont été établis au préalable par nos hypothèses. Il s'agit d'une recherche déductive puisque nous testerons sur le terrain ces hypothèses définies a priori.

Néanmoins, puisque ce mémoire se taille une place dans une recherche plus large, il participera indirectement à des projets d'une plus grande ampleur qui, eux, administreront des retombées plus directes, comme la création d'un guide pratique qui servira d'outil pour les milieux professionnels interculturels accueillant des travailleur·euse·s allochtones du sud du Québec. Par ailleurs, nous avons eu l'opportunité de participer, en tant qu'assistante et coordonnatrice de recherche, à deux formations de sensibilisation aux réalités autochtones pour les employé·e·s de l'État œuvrant avec les Premières Nations et les Inuit⁶. De cette manière, les données récoltées dans le cadre de notre mémoire permettront de nourrir les contenus de formations de sensibilisation ultérieures.

Pour ce faire, notre approche est structurée, car elle se base sur un processus de recherche systématique et ordonné issu d'une démarche déductive et d'un cadre conceptuel défini au préalable et auquel ont été associés des variables et des indicateurs. Nous avons établi une relation entre les faits et des propositions théoriques, notamment par des questions d'entrevues qui sont fortement liées à nos indicateurs et sous-indicateurs. Une certaine marge de manœuvre a permis de modifier la structure du cadre conceptuel, une mesure de précaution qui s'impose avec l'approche décoloniale. Par la suite, nos hypothèses ont été vérifiées par validation interne par enquête descriptive, qui « consiste [...] essentiellement à observer l'objet et les facteurs qui l'influencent » (Bédard, 2016 : 86), c'est-à-dire « d'observer les interrelations possibles entre les variables » (*Ibid.*, 86). Le comité de suivi, qui ne fait pas partie de la collecte de données, nous a permis d'effectuer

⁶ Il s'agit de deux formations en ligne visant à sensibiliser les employé·e·s de l'État aux réalités autochtones, produites à l'UQAM pour le compte du Secrétariat aux Affaires Autochtones et du Bureau des affaires autochtones du ministère de la Justice du Québec en 2020 et 2023.

une stratégie de vérification, à la fois en termes de contenu ou de compréhension des entrevues, ainsi qu’au niveau de la véracité et de l’éthique des différentes étapes de la recherche.

2.3.3 Cadre spatiotemporel

2.3.3.1 Terrain à l’étude : le Nord habité

Notre région d’étude se retrouve dans le Nord québécois. Préalablement à la délimitation de notre terrain, nous avons défini ce que signifie le Nord. En ce sens, le développement de cette région « a aussi suscité des réflexions fort intéressantes sur le rapport vécu entre le nous et les autres » (Gilbert, 2007 : 106). Cela rappelle que le Nord est une construction sociologique, et que malgré les discours coloniaux, le Nord ne peut être séparé des Autochtones (Simard, 2017 a ; 2017b ; Chartier, 2004), « un discours culturel, appliqué par convention à un territoire donné » (Chartier, 2004 : 9). Les territoires nordiques sont en effet davantage que de simples descriptions et amalgames de critères naturels, anthropiques et environnementaux.

Cette particularité frontalière explique notamment le choix de carte ci-dessus qui valorise une contre-cartographie, qui ne délimite pas clairement les contours du Québec comme les cartes provinciales traditionnelles, mais plutôt met de l’avant les territoires ancestraux. En ce sens, c’est un Nord sociologique qui sera préconisé au sein de notre étude :

le Nord ne saurait être défini uniquement selon des principes stricts de localisation (une latitude par exemple) ou des caractéristiques spécifiques (températures moyennes, heures d’insolation ou biomes). [C’est] aussi une manière d’être, une manière d’habiter, qui se définit socialement et culturellement (Rivard *et al.*, 2017 : 338).

Le Nord outrepassa la conception d’une terre de froid, de beauté et de neige pouvant être conquise et exploitée, c’est-à-dire comme un vaste espace vide, isolé et inhabité (Coulthard, 2014 ; Chartier, 2004 ; 2016 ; 2018 ; Simard, Maltais et Brisson, 2019 ; Watt-Cloutier, 2019). C’est plutôt un territoire pluriculturel occupé par diverses nations autochtones, québécoises (anglophones et francophones) et étrangères ; c’est un espace organisé, vécu et humanisé : « le Nord n’est pas un objet, mais un espace vécu » (Desbiens, 2012 : 656). Conséquemment, Desbiens (2012 : 643) défend le postulat « que le Nord lui-même [est] une idée », c’est-à-dire qu’il est issu de l’imaginaire et des frontières culturelles qui délimitent les pratiques nordiques, s’opposant généralement au Sud urbain allochtone du Canada, qui fait aussi référence au Nord — du 49^e parallèle — qui « se

présente comme un vide » (Desbiens, 2012 : 645) pour les allochtones du sud du Canada. Nous avons alors choisi d'utiliser cette conception du Nord dans le cadre de notre terrain d'étude terrain plutôt que de se restreindre à des régions plus clairement définies sur les cartes géographiques traditionnelles puisque cette région géographique surpasse les frontières établies par les systèmes coloniaux, tout en prenant compte des éléments culturels, de l'héritage colonial et des différents imaginaires sudistes et nordistes.

La fraction septentrionale de la province québécoise est caractérisée par de grands espaces avec peu de réseaux routiers ou de communication s'étalant sur un territoire d'environ 900 000 km² et débute entre le 45^e et le 49^e parallèle au nord de la province québécoise (voir Figure 2) (Hamelin, 2012 ; Rivard *et al.*, 2017 ; Simard, Maltais et Brisson, 2019).

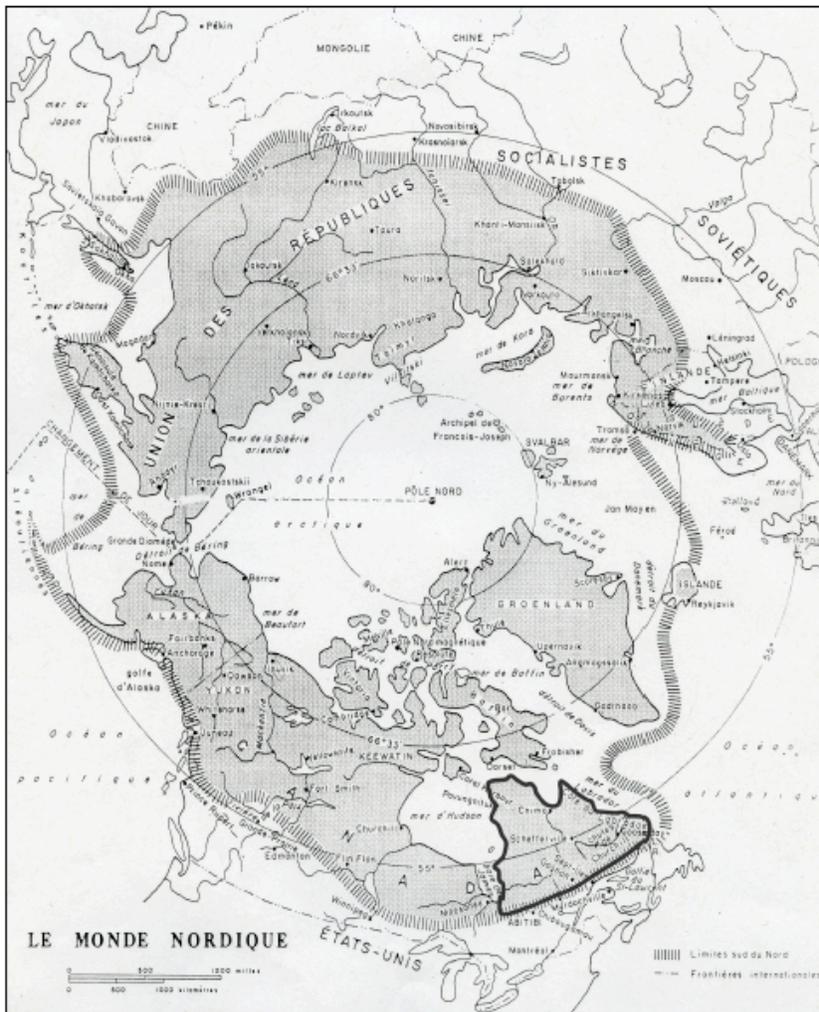
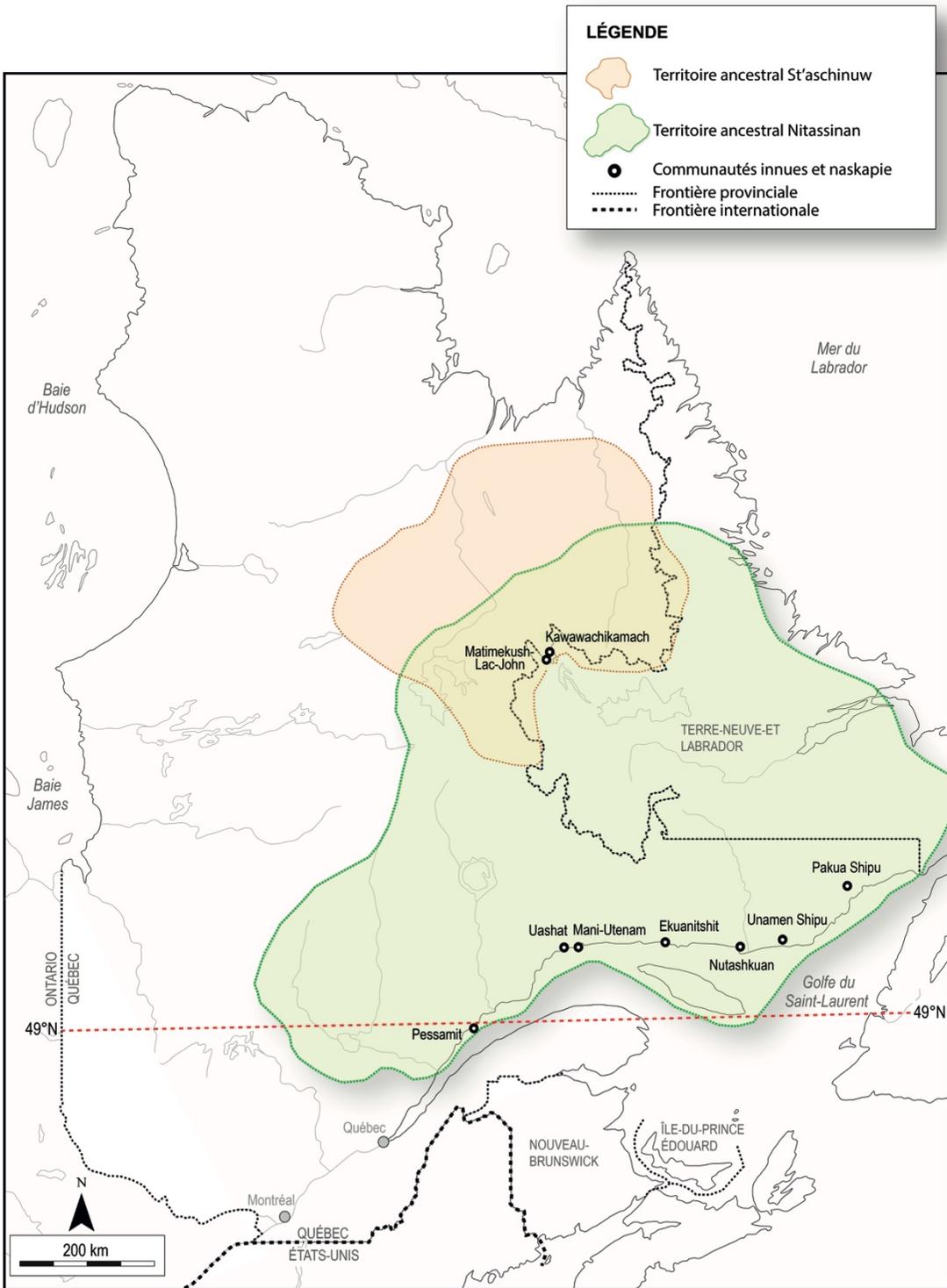


Figure 2.1 Délimitation du Nord québécois selon Hamelin (1968)

Plus précisément, notre terrain est localisé au nord du 49^e parallèle québécois, soit là où se situent et se chevauchent les territoires ancestraux innu — le Nitassinan — et naskapi — St’aschinuw ᓂᓂᓂᓂᓂᓂ — (Bacon, 2009 ; Native Land, 2020 ; O’Bomsawin, 2020) (voir Figure 3). Les communautés innues visées sont Pessamit, Uashat mak Mani-Utenam, Ekuanitshit, Nutashkuan, Unamen Shipu, Pakua Shipu et Matimekush-Lac-John, ainsi que la communauté naskapie Kawawachikamach. Le peuple innu vit sur le territoire québécois depuis au moins 6 000 ans à 8 000 ans (Bouchard et Lévesque, 2017 ; Archéotec, 2018), et entre 3 000 et 4 000 ans pour les Naskapi·e·s (Lévesque, Rain et de Juriew, 2001), soit bien des années avant l’arrivée des peuples colonisateurs.



Réalisé par : Mourad Djaballah, technicien en cartographie, DGÉO,UQAM

Figure 2.2 Les communautés innues et naskapie à l'étude, sur la Côte-Nord au nord du 49e parallèle québécois (Djaballah, 2023 ; Native Land, 2023)

Ces communautés se situent toutes dans la région administrative de la Côte-Nord (Figure 4) et au nord du 49^e parallèle (Figure 2).

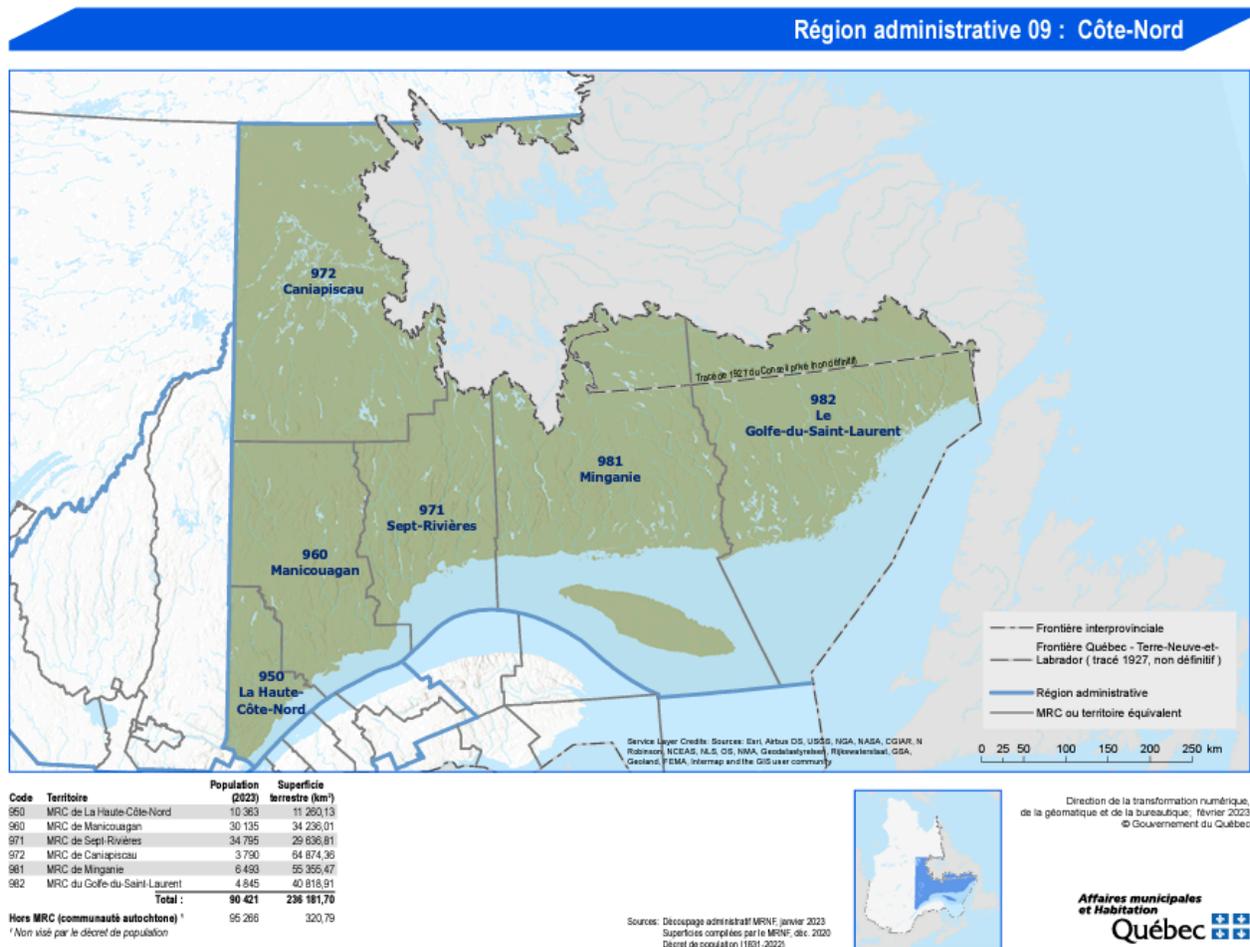


Figure 2.3 La région administrative de la Côte-Nord (Québec, 2023a)

Ces communautés seront ici divisées en trois catégories selon un degré de distance par rapport au Sud. D’abord, Pessamit, Uashat et Mani-Utenam, bien que situées à plusieurs heures de route des grands centres urbains comme Montréal et Québec, sont considérées comme plus près des régions urbaines nord-côtières dont Baie-Comeau et Sept-Îles. Ensuite, Nutashkuan et Ekuanitshit sont considérées comme éloignées des régions urbaines, mais ne sont tout de même pas isolées car accessibles par la route. Finalement, Kawawachikamach, Matimekush-Lac-John, Unamen-Shipu et Pakua-Shipu sont considérées comme éloignées et isolées puisqu’elles se retrouvent dans des secteurs accessibles seulement par train, par bateau ou par avion ; la route ne s’y rend pas (Canada, 2023 ; Québec, 2023b ; 2023c).

D'autre part, les secteurs de la fonction publique que sont l'éducation, la santé et des services sociaux ont été retenus, puisque le volet relationnel est au cœur de leurs fonctions premières et puisqu'ils sont aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre et des schèmes de mobilités constantes des travailleur·euse·s du Sud (Tremblay, 2005 ; Léveillé-Trudel, 2015 ; Québec, 2015 ; Talbot et Roy, 2015 ; Paré et Vieira, 2019). Ces secteurs sont analysés en trio puisque les relations de confiance que les professionnel·le·s doivent tisser avec les patient·e·s sont similaires, mais représentent certaines particularités qui permettent de dresser un portrait des mises en relations entre les Autochtones et les allochtones. Ils permettent ainsi d'aborder et d'analyser plus aisément les relations des allochtones du Sud avec les professionnel·le·s et les populations autochtones nordiques qu'ils/elles desservent. Ce sont aussi des secteurs qui font partie de l'industrie du *care*, soit du prendre-soin ; les professionnel·le·s — majoritairement féminines — de l'extérieur sont ainsi en contact direct avec, non seulement les collègues autochtones, mais aussi la clientèle et la patientèle autochtones comparativement à d'autres secteurs plus masculins et isolés sur les chantiers, comme les secteurs miniers, hydroélectriques ou de construction (Guimond et Desmeules, 2018 ; Statistique Canada, 2022 ; Québec, 2023d). Les cadres et des personnes détenant un rôle directement lié à l'emploi ont été ciblées, car nous cherchons à comprendre la vue d'ensemble pour répondre à un problème structurel qui se répercute de manière similaire dans divers secteurs et au sein de plusieurs communautés de différentes nations au Québec.

2.3.3.2 Cadre temporel

L'unité de temps est actuelle, c'est-à-dire de l'année 2018, du début de la réflexion de la direction de maîtrise vis-à-vis du projet jusqu'au printemps 2023, à la fin de la récolte des données par entrevues. Ces années ont été choisies en fonction des terrains de recherche qui se sont déroulés à l'automne 2021 (Pessamit, Uashat et Mani-Utenam et par Zoom pour Kawawachikamach, Matimekush-Lac-John, Ekuanitshit et Unamen-Shipu), au printemps 2022 et au début de l'hiver 2023 (Pakua-Shipu). Bien que l'élément déclencheur spécifique à notre étude de maîtrise soit la reconnaissance de discrimination systémique envers les Premières Nations et les Inuit au Québec par le rapport Viens (2019), cette situation était déjà existante et de ce fait des références datant d'avant 2019 ont été mises de l'avant dans la problématisation et la conceptualisation du projet.

2.3.4 Mode d'échantillonnage, de collecte, de traitement et d'analyse de données

2.3.4.1 Échantillonnage en boule de neige et ciblé

Notre mode d'échantillonnage des personnes interviewées est non probabiliste et s'est réalisé en deux temps. Un premier échantillon est tout d'abord réalisé par boule de neige. Il est constitué d'acteur·trice·s clés en embauche et intégration des professionnel·le·s allochtones mis en relation par les personnes de notre comité de suivi ainsi que par la direction de recherche. Ensuite, notre échantillon se poursuit par des personnes volontaires progressivement ciblées à partir de certains critères définis. Nous avons eu le souci d'intégrer une approche intersectionnelle, c'est-à-dire de reconnaître les différents mécanismes d'oppression croisés que vivent les différents groupes sociaux selon entre autres leur genre, leur âge, leur appartenance ethnoculturelle, leur classe sociale (Hill Collins, 2009). Pour ce faire, nous visons équitablement des personnes impliquées dans les secteurs de la santé, de l'éducation, et des services sociaux, mais aussi une équité entre des personnes autochtones et allochtones de divers âges et années d'expérience. Au niveau du genre, la parité n'a pas été possible puisque ces milieux du *care*, comme mentionné dans les sections précédentes, sont majoritairement féminins. Nous avons contacté des directions générales ou des personnes aux ressources humaines. Ces personnes ont été sélectionnées puisqu'elles nous informent sur les processus de sélection et d'embauche, les formations socioterritoriales disponibles, l'intégration et la rétention des professionnel·le·s ainsi que des suivis suite à la mise en poste.

2.3.4.2 Collecte de données

Notre collecte de données a été réalisée à l'aide de trois instruments de collecte d'information afin de viser une triangulation des données dans le but de représenter au mieux les profils colligés. En premier lieu, nous avons tiré de la littérature des faits, des données et des statistiques portant sur les milieux de travail actuels, entre autres nordiques, interculturels ou autochtones par observation documentaire. En deuxième lieu, nous nous sommes basées sur des entrevues effectuées en 2018 par notre direction de recherche dans le cadre d'une formation de sensibilisation aux réalités autochtones et qui portaient sur les bonnes pratiques à adopter en milieu autochtone afin de bien

cadrer nos propres entrevues⁷. Ces entrevues sur lesquelles nous nous basons représentent un total de 41 personnes, dont la majorité sont autochtones des différentes nations, qui partageaient quels sont les stéréotypes ou les préjugés présents chez les professionnel·le·s allochtones et quelles bonnes pratiques à adopter lorsqu'ils/elles viennent œuvrer dans les communautés autochtones au Québec. Nous sommes conscientes que ce second moyen de collecte de donnée s'est effectué à l'échelle locale au sein de diverses communautés autochtones du Québec alors que l'échelle visée par notre étude est institutionnelle, dans les communautés innues et naskapiés au nord du 49^e parallèle. Nonobstant, il est selon nous crucial d'intégrer cet élément dans notre étude puisqu'il viendra compléter le dernier instrument de collecte de données par l'ajout des réalités locales, qui sont parfois écartées par les discours davantage régionaux et institutionnels des acteur·trice·s clés.

En troisième lieu, nous avons à cet effet réalisé 17 entrevues avec 18 acteur·trice·s clés (16 entrevues individuelles et 1 entrevue de groupe) en poste afin de mieux comprendre les relations interculturelles en milieu professionnel nordique à l'échelle institutionnelle. Ces entrevues sont en moyenne de 58 minutes, 10 sont réalisées dans le secteur de la santé et l'éducation et 8 en santé et services sociaux. De cet échantillon, 17 sont des femmes, et une seule personne est un homme ; 8 sont des Autochtones (innus) et 10 des allochtones ; puis 8 sont au sein de communautés plus près des centres urbains, 4 en région éloignée, mais accessible par la route et 6 en région nordique isolée.

En résumé, les grandes rubriques de la grille d'entrevue interrogent les profils des personnes interviewées et des professionnel·le·s qui appliquent au sein de leurs équipes ; les expériences migratoires et professionnelles des employé·e·s ; les facteurs d'attraction ; de rétention et de répulsion de ces ces professionnel·le·s dans les milieux de travail nordiques ; l'intégration aux communautés, aux espaces de travail, aux sphères publiques et privées et aux territoires environnants des nouvelles personnes arrivantes ; la sensibilisation et les connaissances des

⁷ Ces entrevues se sont réalisées dans le cadre du projet de création d'une formation de sensibilisation aux réalités autochtones commandé par le Secrétariat aux Affaires Autochtones et le ministère de la Justice. Cette formation avait comme objectif d'accroître une sensibilité nécessaire aux questions autochtones, ainsi qu'à développer des conseils pour mieux préparer les employé·e·s de l'État à œuvrer avec les Premières Nations et les Inuit à travers la province.

professionnel·le·s en matière d'enjeux, de cultures et de réalités autochtones ; et, finalement, les bonnes pratiques à adopter dans les milieux de travail nordiques (voir Annexe C).

En phase avec notre posture décoloniale, un effort a été fait dans les démarches de recrutement, notamment au niveau de la langue ; le cours d'innu-aimun a permis d'écrire des sections de courriel en langue innue (voir Annexe A et Annexe E). Ensuite, nous avons contacté plusieurs radios locales nord-côtières et autochtones afin d'annoncer notre arrivée, expliquer le projet et recruter des personnes intéressées à participer aux entrevues (Arsenal Media, 2023 ; Bourrassa, 2023). Un effort de diversification entre des acteur·trice·s allochtones et autochtones, ainsi qu'entre des personnes hautement placées dans le processus — vue d'ensemble du système — et d'autres fortement impliqué·e·s sur le terrain — citoyen·ne·s, travailleur·euse·s, client·e·s — a aussi été prévu afin d'avoir une représentation du problème la plus convenablement exhaustive. La collecte de données s'est effectuée jusqu'à saturation des données récoltées. Finalement, nous avons aussi fait preuve de flexibilité dans la prise de consentement préalablement à l'entrevue. Afin d'éviter de reproduire la signature de documents imposants, voire intimidants (Tilley, 2016), le consentement pouvait se faire autrement que par la signature du formulaire de consentement (voir Annexe B), soit oralement, sans avoir rien à signer.

2.3.4.3 Mode de traitement basé sur la théorie locale

Le mode de traitement de données utilisé s'inscrit dans la théorie locale puisque notre grille d'analyse est construite par théorisation ancrée. Tel qu'expliqué précédemment, l'objectif est de dépasser la simple description analytique, de manière à « générer, à partir de données contextualisées, des théories ou des modèles de comportement développé de façons logico-déductif » (Bédard, 2016 : 111). Nous avons eu recours aux logiciels NVivo et Excel afin d'encadrer l'unité sémantique par un processus rigoureux qui permet de traiter les données en demeurant très près des témoignages grâce à la grille d'analyse instaurée au préalable, et ce, sans risquer d'interpréter les résultats de manière trop subjective. Cela nous a permis de développer des liens et des connaissances singulières à notre terrain, notamment sur les questions des relations interculturelles et d'intégration des allochtones aux milieux professionnels innus et naskapis.

2.3.4.4 Analyse qualitative

L'analyse des données est qualitative, plus particulièrement par l'examen du contenu récolté par mode de collecte de donnée non probabiliste ainsi que par une démarche déductive et structurée. Nous avons observé, à l'aide de notre grille d'analyse (Chapitre 2 et Annexe C), quelles sont les personnes concernées et quels éléments importants elles dégagent. Cela a été possible grâce à des catégories, des unités de sens ainsi que d'analyses définies au préalable dans le logiciel NVivo, toujours basé sur notre cadre conceptuel. Cette grille permettra de repérer les différentes visions sur le problème qui ne sont pas proprement mesurables puisqu'elles sont qualitatives, tels les analogies, les valeurs culturelles, les attitudes allochtones-autochtones ainsi que les savoirs communs sociaux.

2.3.4.5 Retombées et mobilisation des connaissances

Outre l'article présenté dans ce mémoire (voir Chapitre 3), un chapitre de livre est en cours de rédaction et il a été soumis en septembre 2023 pour publication dans un livre en études autochtones (Presses de l'Université du Québec). Un effort de vulgarisation des résultats a été mis en place afin de bien répondre à notre approche décoloniale et que ceux-ci soient accessibles à un plus grand public qu'uniquement la sphère scientifique. Nous avons réalisé un feuillet d'information résumant la recherche et les résultats qui seront disponibles pour les professionnel·le·s allant œuvrer dans les milieux professionnel·le·s de la Côte-Nord, ainsi qu'un résumé formel des résultats distribués aux personnes ayant participé aux entrevues (voir Annexes F et G). Des activités de communication scientifique ont aussi été réalisées, telles que des conférences et la présentation d'une affiche scientifique au Québec, au Canada et à l'international. Des activités de diffusion publiques sont prévues à la fin du parcours de maîtrise, telles que des entrevues à la radio et des rencontres avec les milieux de travail visés par l'étude⁸.

2.3.5 Sociodémographie de la population à l'étude

Pour la réalisation du mémoire par article, ce n'est qu'une synthèse des résultats qui a été retenue afin de présenter le prochain chapitre des résultats. Nous allons donc dans cette présente section

⁸ Un financement a d'ailleurs été remis par le Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) afin d'être en mesure d'effectuer la création et l'impression du pamphlet synthétisant les résultats ainsi que de retourner sur le terrain au besoin.

d'abord présenter un portrait des personnes interviewées, puis des employé·e·s qui œuvrent au sein de leurs équipes — types, facteurs d'attraction, rôle, parcours — ainsi que des éléments de contexte entourant leur embauche.

2.3.5.1 Profil des nouveaux·elle·s professionnel·le·s au Nord

D'abord, nous rappelons que l'échantillon d'interviewé·e·s est formé de cadres institutionnels, c'est-à-dire des personnes étant intimement liées aux tâches de recrutement, d'embauche, et d'intégration des professionnel·le·s de l'extérieur. Le portrait de notre échantillon de personnes interviewées est représenté dans le secteur de l'éducation par des directions d'école, qui enseignent aussi parfois dans quelques cas (10, n=18). Dans les secteurs de la santé et des services sociaux, les cadres rencontré·e·s assument des rôles de direction des centres de services en santé et services sociaux ou de ressources humaines (8).

Leurs entrevues ont permis de soulever les différents rôles endossés par les professionnel·le·s qu'ils/elles engagent. En éducation, selon les personnes interviewé·e·s, les rôles occupés par les professionnel·le·s de l'extérieur sont ceux d'enseignant·e·s préscolaire, primaire et secondaire, les aide-enseignant·e·s et les enseignant·e·s en éducation physique ainsi que les orthopédagogues. En santé et services sociaux, les cadres interviewé·e·s ont soulevé la présence d'infirmières, dont en rôles élargis, des assistantes santé, des aides-psychologues, des préposé·e·s aux bénéficiaires, des responsables de transport médical, des intervenant·e·s, des réceptionnistes et des agent·e·s de communication⁹. Ces deux derniers postes sont souvent pourvus par des candidat·e·s autochtones puisque ces rôles ne nécessitent pas de formations spécifiques selon une minorité de personnes interviewées. Inversement, selon elles, les rôles majoritairement comblés par les allochtones sont ceux qui nécessitent une plus haute éducation.

2.3.5.2 Diversité ethnoculturelle des travailleur·euse·s, pour et contre d'embauches extérieures

À partir des rôles occupés au sein de leurs équipes, les cadres interviewées ont aussi émis des informations quant aux profils ethnoculturels de leurs employé·e·s. Selon la majorité des personnes

⁹ À noter que ces listes de postes comblés par les professionnel·le·s de l'extérieur n'est pas exhaustive et représente la perception des cadres interviewé·e·s sur leurs équipes au moment des entrevues, soit à l'automne 2021, le printemps 2022 et l'hiver 2023.

interviewées, la plus grande part des professionnel·le·s de l'extérieur sont des allochtones blanc·he·s et québécois·e·s qui proviennent des grands centres urbains de la province, comme Montréal, Québec, Sherbrooke ou encore des régions du Saguenay et de l'Estrie. Les allochtones du Sud ne sont pas les seul·e·s à pourvoir les postes au sein des milieux de travail nord-côtiers ; certain·e·s allochtones natif·ve·s du Nord ainsi que des personnes autochtones innues, naskapiés et d'autres nations sont en effet présent·e·s sur les lieux professionnels de leur propre communauté. La moitié des interviewé·e·s rencontré·e·s, surtout celles et ceux œuvrant près des centres urbains, ont engagé des non-Autochtones en provenance d'ailleurs sur la Côte-Nord, à savoir Havre-Saint-Pierre, Baie-Comeau, Sept-Îles. Les plus petites communautés voisines pourvoient tout autant les postes disponibles. Une personne rencontrée accueille également dans son équipe des Autochtones d'autres communautés de la Côte-Nord ou d'ailleurs au Québec, et quatre disent avoir des employé·e·s issu·e·s de l'immigration, entre autres de l'Europe, du nord de l'Afrique et du Moyen-Orient. Ces derniers ajoutent une complexité à l'organisation du tissu social interculturel puisqu'ils/elles vivent de manière similaire des formes de racisme et de la discrimination, en plus d'être minoritaires sur ce territoire. Selon un témoignage, cela ne fait cependant pas de différence : « que tu sois noir ou blanc, tu es noir, tu es considéré comme un Blanc. Ça, ce n'est pas facile » (ENAF15)¹⁰.

2.3.5.3 Types de professionnel·le·s : facteurs d'attraction

Outre leurs origines ethnoculturelles, selon le personnel de direction et des ressources humaines interviewées, plusieurs profils différents de professionnel·le·s postulent pour travailler dans les communautés autochtones. C'est notamment dans le but d'œuvrer à proximité des Premières Nations ou dans les territoires nordiques que ceux/celles-ci appliquent, comme démontré dans le précédent chapitre par les différents facteurs d'attraction. Depuis plusieurs années, selon la moitié des personnes interviewées, le profil le plus commun est celui d'un·e candidat·e qui souhaite débiter sa carrière de manière originale afin d'assouvir sa soif d'aventure, surtout en allant dans les communautés éloignées ou isolées. Ces candidat·e·s ont envie de vivre une première expérience différente, la diversité culturelle, les territoires nord-côtiers, leur « exotisme » (ENAF1) et

¹⁰ Nos autres recherches et expériences sur le terrain nuancent cependant cette affirmation et une réserve s'impose : les personnes immigrantes et/ou racisées, de par des profils ethnoculturels minoritaires similaires et des enjeux raciaux partagés, développent parfois une proximité et une solidarité différente avec les Premières Nations que les autres profils allochtones blancs majoritaires.

participer aux activités qui y sont associé·e·s. Ils/Elles sont couramment amateur·trice·s de chasse, de pêche et de trappe. Selon la moitié des personnes interviewé·e·s, le processus d'embauche se doit d'être efficace puisque ces futur·e·s candidat·e·s postulent simultanément au sein de plusieurs communautés : « en ce moment même en éducation c'est plein emploi donc vraiment, ils ont l'embarras du choix et même certains magasinent leur poste et leurs tâches » (ENAFI15). Selon une minorité de personnes interviewées en éducation, à cela s'ajoute une envie de travailler avec les Autochtones.

Dans la même lignée, deux personnes rencontrées dans les secteurs de la santé et des services sociaux en milieu éloigné et isolé disent que certain·e·s professionnel·le·s qui appliquent dans leurs équipes ont des objectifs équivalents de découverte de l'inconnu, mais sont plutôt de « vieux routiers » (ENAH12) qui terminent leur carrière. Pas tous·tes en sont cependant à leur première fois, et le quart interlocuteur·rice·s rencontré·e·s, en régions éloignée ou isolée, ont au sein de leur équipe des professionnel·le·s qui ont déjà travaillé dans d'autres communautés autochtones (p. ex. : atikamekws, cries, inuites). Dans le secteur de la santé, de l'expérience en rôle élargi est effectivement un atout selon une intervenante rencontrée en région éloignée : « ici, c'est un peu de tout, ce n'est pas seulement infirmier, il faut connaître, que la personne engagée soit capable de couvrir une garde, couvrir à répondre de toute urgence, toute sorte d'urgences médicales » (SAFL12).

Selon deux personnes rencontrées en région isolée, d'autres profils de professionnel·le·s postulent au sein de leurs équipes puisque ceux/celles-ci recherchent une différente vie que celle vécue au Sud, voire à y échapper : « souvent les gens qui viennent travailler ici, ils se sauvent de quelque chose. Ils ont un passé houleux, ils fuient une séparation, il y a... [pause] c'est rare que ça ne cache rien » (SNAFI11). Les raisons d'appliquer sur les postes en communautés innue et naskapie sont en aussi monétaires selon le tiers des interviewé·e·s et correspondent à un profil qui profite des avantages offerts. Ces candidat·e·s sont attiré·e·s par diverses raisons : les offres salariales ; les heures rémunérées assurées dans leurs horaires de travail ; la stabilité professionnelle ; la liberté dans la pratique qui peut même être plus douce et humaine qu'au Sud ; les logements et le transport inclus dans les cas échéants ; le nombre important de congés payés en raison des fêtes culturelles ; lorsqu'applicables, les différentes primes d'éloignement, de rétention, de vie chère et de santé mentale, les fonds de pension ; ou encore le développement d'une expérience personnelle

temporaire qu'ils/elles ne trouveraient pas aussi facilement au Sud selon deux témoignages dans les secteurs de la santé et des services sociaux. Ces employé·e·s seront généralement de passage : « [Ils/elles] veulent quelque chose sur leur CV [...]. Tu sais quand qu'une fois qu'ils ont travaillé dans la communauté, probablement que c'est plus facile pour eux autres pour entrer ailleurs dans d'autres postes, c'est comme les portes s'ouvrent par après » (SAFU8).

D'après une autre minorité de personnes rencontrées, les professionnel·le·s de l'extérieur au sein de leurs équipes sont aussi attiré·e·s à œuvrer en région plus nordique pour le territoire : « Ben elle est comme, tombée en amour avec la région, la communauté et puis elle a décidé de postuler ici » (SAFL12). Ils/elles recherchent une meilleure qualité de vie hors des milieux urbains, une proximité à la nature et un bel environnement entourant leur lieu de travail. Quelques communautés plus rapprochées de plus grandes villes de la Côte-Nord et près de la route (138) sont choisies par les travailleur·euse·s de l'extérieur puisqu'elles représentent un éloignement géographique moins important que d'autres communautés plus isolées, tout en offrant les avantages équivalents de vivre en région.

L'aspect social est un fort incitateur selon le tiers des personnes interviewées, surtout en régions éloignées et isolées. D'après elles, ce sont des personnes antérieurement rencontrées qui, en racontant leurs expériences vécues, inspirent les professionnel·le·s à s'affairer dans le Nord ; l'attraction transcende les frontières de la Côte-Nord et se fait à plusieurs échelles par du bouche-à-oreille ou par les médias pour les communautés qui ont bonne presse : « Quand je réussis à avoir quelqu'un au téléphone, je suis capable de lui vendre ma passion. Ma passion que j'ai de la communauté. Ma passion que j'ai de vivre au Nord » (SNAFI5). Les nouveaux·elles travailleur·euse·s sont alors embauché·e·s en suivant les recommandations de leurs proches ou de personnes rencontrées :

R1 : Tu sais, comme on allait en ville, puis, puis il y a du monde beaucoup qui restaient comme à Montréal ou à Québec. Puis c'est ces personnes-là qui, qui reviennent, qui amènent des, des nouvelles choses. Ha !

R2 : Ça, c'est puis en même temps, au passage, ils amènent les allochtones.

[rires]

R2 : Non, mais est ce que, c'est aussi la promotion qu'eux font. Peut être pas consciemment, mais c'est comme, ils parlent de leur culture, ils s'en vont, puis là ils amènent, c'est, c'est de la promotion gratuite, là [rire] (SAFU14).

D'autres talonnent un·e conjoint·e qui est originaire de la place et qui retourne œuvrer dans sa région natale, ou un·e partenaire de vie qui souhaitent aller vivre sur la Côte-Nord.

Le sujet de la pandémie a également été effleuré par la majorité des cadres interviewé·e·s et, selon les témoignages recueillis, a modulé tout ce qui a trait à l'attraction, l'intégration et la rétention des corps professionnels dans les communautés autochtones nordiques : « La COVID n'a pas facilité les choses » (ENAH2). D'un côté, selon une minorité de personnes interviewées, un engouement pour la région s'est fortement fait sentir lors des premières vagues d'infections par davantage de potentiel·le·s travailleur·euse·s qui ont démontré un désir à venir œuvrer dans les communautés autochtones. Selon les témoignages de quatre intervenant·e·s rencontré·e·s dans des communautés éloignées et isolées, leurs objectifs étaient de vivre une nouvelle aventure ou encore de se rapprocher de la nature :

Des gens qui cherchent une qualité de vie, qui cherchent à sortir de l'environnement de la ville, qui cherchent à s'éloigner absolument du COVID. Donc cette année, j'en ai eu six ou sept qui disent : "J'en ai marre du COVID. J'en ai marre des restrictions de vie en ville. Ça fait chier, je ne peux pas sortir, je n'ai pas de vie". Donc, ils s'en viennent ici en région justement pour avoir une autre vie (ENAH12).

Cependant, selon une personne interviewée dans le secteur de l'éducation en communauté éloignée, cet élan vers le Nord ou vers la campagne a été trop brusqué et éphémère, emmenant les professionnel·le·s à revoir rapidement leur décision par désenchantement, désintérêt ou manque de formation adéquate :

Depuis la pandémie, les gens se ruent vers la région. Un milieu où le plein air est présent, c'est très peu développé, où l'environnement, le territoire permet d'être, de vivre en relation aussi beaucoup avec le territoire, faire des activités. Puis, après ça il y en a qui ne sont pas en mesure de finir l'année [scolaire], ou ils n'y arrivent pas (EAFL13).

Selon la perception des cadres interviewé·e·s, ce sont donc ces différents facteurs qui ont attiré les professionnel·le·s de l'extérieur à se joindre aux équipes de notre échantillon d'entrevue. Ainsi, les profils des professionnel·le·s hétéroclites, qui sont attiré·e·s vers le Nord par divers facteurs, issus des sphères sociales, environnementales, territoriales, économiques et politiques, ce qui influence leur arrivée et leur passage au Nord. Ces facteurs d'attraction, mais aussi de rétention, de répulsion et d'intégration, seront explorés dans le chapitre suivant.

CHAPITRE 3

ANORDISSEMENT, AUTOCHTONISATION ET RÉTENTION DU PERSONNEL EXTRARÉGIONAL DE L'ÉDUCATION, DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX AU SEIN DES COMMUNAUTÉS INNUES ET NASKAPIE DE LA CÔTE-NORD

3.1 Avant-propos

L'article subséquent a été soumis à la revue *The Canadian Geographies — Les géographies canadiennes* le 14 septembre 2023 et a été accepté par la rédaction le 8 novembre 2023. J'en suis la première autrice et Laurie Guimond, ma directrice de recherche, la deuxième. Nous avons respectivement été responsables de différentes étapes entourant sa confection. Pour ma part, cela se résume aux tâches entourant la revue de littérature, l'élaboration du cadre conceptuel, ainsi que la collecte, du traitement et de l'analyse des données qualitatives ayant servi à la rédaction d'une première version complète de l'article. Le fond et la forme ont été améliorés autour de discussions avec la direction de recherche à la suite de relectures critiques, notamment le cadre conceptuel et l'organisation des résultats selon les différentes échelles présentées dans l'article. Quelques allers-retours entre les coautrices ont contribué à bonifier l'article jusqu'à sa version finale soumise pour publication à la revue *The Canadian Geographies — Les géographies canadiennes*. Certains aspects de cet article ont fait l'objet de communications lors d'événements scientifiques en géographie, entre autres menés par l'Association canadienne des géographes, le Regroupement des géographes du Québec ou encore l'Association américaine des géographes. Cette participation et les échanges entretenus avec les autres expert·e·s ont alimenté la réflexion de ce présent article.

Les premières sections de l'article reprennent de manière synthétique les éléments incontournables de la littérature scientifique déjà présentés dans la problématique de ce mémoire, ainsi que les cadres théorique, conceptuelle et méthodologique. Ensuite seront exposés des résultats, ainsi que leur analyse, sous l'angle de la mise en lumière de mécanismes et mesures quant à la mise en place d'un meilleur espace de rencontre entre les Autochtones de la Côte-Nord et les allochtones du Sud. Pour ce faire, ce sont surtout les concepts clés de notre deuxième question secondaire de recherche d'autochtonisation et d'anordissement qui ont été mis de l'avant comme concepts principaux au sein de cet article scientifique, suivi de celui de territorialité, plutôt comme concept secondaire. Bien que les concepts d'éthique et de sensibilisation soient pertinents, omniprésents et nécessaires à une démarche d'intégration réussie selon notre recension des écrits, afin de respecter le cadre

plus limité d'un article scientifique, ils seront moins mis de l'avant. À noter qu'une synthèse davantage détaillée est proposée au chapitre suivant en guise de conclusion. Aussi, il est possible qu'il y ait quelques différences mineures entre ce chapitre et l'article publié puisque les dernières révisions ont été effectuées après le dépôt de ce mémoire.

3.2 Introduction

Un intérêt marqué et croissant pour le Nord du Québec se matérialise à travers la province sur les scènes culturelles, littéraires, universitaires et professionnelles (Chartier 2004 ; 2016 ; Rivard et al., 2017). Fréquentée parfois à des fins touristiques ou dans le but d'exploiter la richesse de ses ressources naturelles, cette vaste région constitue également un lieu de travail et de vie pour les personnes en provenance de l'extérieur qui choisissent de s'y installer. Ces séjours à court, moyen ou long termes, fréquemment encouragés par des motivations pécuniaires, carriéristes ou d'aventure, engendrent une forte mobilité de personnes en provenance de l'extérieur. C'est afin de pallier des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre que des travailleur·euse·s du Sud sont amené·e·s à œuvrer dans le Nord (Emploi Québec, 2010 ; Société du Plan Nord, 2020). Cela engendre des pratiques de déplacements professionnels comme le navettage aérien ou terrestre — FIFO (*fly-in/fly-out*) et DIDO (*drive-in/drive-out*) — ainsi qu'un roulement dans l'arrivée et le départ de nouvelles personnes embauchées sur des bases contractuelles, généralement en provenance des villes du Sud (Talbot et Roy, 2015 ; Guimond et Desmeules, 2019b).

Même si les mobilités ont toujours fait intégralement partie de la manière d'habiter des populations nordiques, la venue de personnes en provenance de l'extérieur transforme et bouleverse l'organisation spatiale et le tissu relationnel nordiques (Ensign, Giles et Reed, 2010 : 16) et les milieux de travail deviennent de véritables vecteurs des relations interculturelles entre le Sud et le Nord du Québec. Nous souhaitons explorer les modalités socioterritoriales de l'insertion professionnelle des allochtones du Sud dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux des communautés innues et naskapie de la Côte-Nord.

3.3 Pénurie de main-d'œuvre dans le Nord québécois : entre nécessité et besoin d'autonomisation

Nos travaux démontrent que les facteurs d'attraction qui amènent des professionnel·le·s à œuvrer au Nord sont diverses : acquérir de l'expérience professionnelle, obtenir de meilleures conditions de travail, bénéficier d'un salaire majoré, d'un logement et/ou des primes d'éloignement et de vie chère, jouir davantage de liberté professionnelle, rejoindre une connaissance, s'installer en nature et quitter la ville — en particulier dans le contexte pandémique de la COVID-19 —, assouvir une soif d'aventure en découvrant des territoires nordiques ou des cultures autochtones, ou encore s'enfuir d'un passé ou d'un mode de vie insatisfaisants dans le Sud (Bellehumeur, 2024 ; Guimond et Desmeules, 2019a). Ces différents facteurs modulent la motivation, l'intégration et l'imaginaire nordique ainsi que la durée d'embauche des professionnel·le·s allochtones, qui ne sont pas toujours suffisamment outillé·e·s professionnellement aux plans éthique et culturel.

En parallèle à la pénurie de personnel, depuis déjà quelques années, le Québec assiste à des mouvements de revendications de meilleures conditions de travail et de services en réponse à la cécité gouvernementale et à la non-reconnaissance générale face à la discrimination institutionnelle existante envers les Peuples autochtones au sein de la fonction publique (Salée, 2005 ; Denis, 2020). Huit ans après la publication du rapport de la Commission de Vérité et de Réconciliation (CVR, 2015) et près de quatre ans après le dépôt du rapport Viens sur les relations entre les Autochtones et certains services publics (CERP, 2019), les retombées des recommandations tardent à se matérialiser. Le décès de la patiente atikamekw Joyce Echaquan, survenu à l'hôpital de Joliette à la suite de négligences médicales en septembre 2020 a illustré que les efforts soutenus par les différents paliers gouvernementaux afin d'instaurer une réconciliation par la création d'espaces professionnels et de services respectueux envers les Premières Nations et les Inuit sont lacunaires (Canada, 2015 ; Drolet et Viscologliosi, 2019 ; CERP, 2019 ; Le Gallic-Massie, 2020 ; Levesque, 2020).

Allant plus loin que le principe général de discrimination, la présence d'un racisme systémique au Québec envers les Premières Nations et les Inuit découlant d'une discrimination basée sur l'identité culturelle a été soulevée. En comparaison au racisme ordinaire, il est caractérisé par des mécanismes d'oppression politique et idéologique fondés sur une vision hiérarchique et colonialiste de l'ethnicité davantage invisibilisée, collective et omniprésente (Fontaine, 2019 ;

Lefebvre-Radelli, 2019). Afin d'améliorer les conditions des services publics à l'égard des personnes autochtones, les principes de Joyce et de Jordan, qui visent tous deux le droit et l'accès équitable aux services de la fonction publique dans un contexte culturellement sécurisant, ont notamment été proposés (Conseil de la Nation atikamekw de Manawan et Conseil de la Nation atikamekw, 2020 ; Canada, 2023). Toutefois, un manque de formation et d'encadrement adéquats entourant les stéréotypes et les préjugés envers les Autochtones subsiste dans les milieux de travail nordiques (Talbot et Roy, 2015 ; Simard, Maltais et Brisson, 2019). Malgré une insuffisance des mécanismes d'intégration aux milieux de travail autochtones (Fontaine, 2017), l'héritage colonial (Coulthard, 2014) et le manque de postes comblés dans le Nord, l'enrôlement du personnel du Sud se présente comme une nécessité. Dans ces circonstances, comment assurer un meilleur espace de rencontre entre le corps professionnel allochtone en provenance du Sud et les Autochtones du Nord ?

3.4 Espace de rencontre anordi et autochtonisé

Dans un contexte de rapprochements interculturels, la géographie de la rencontre, qui analyse des composantes des rencontres quotidiennes et ordinaires avec l'Autre, est éclairante. Selon Valentine (2008), ces rencontres se définissent par la jonction des opposé·e·s dans un espace partagé. Toutefois, la proximité spatiale d'un groupe majoritaire avec un groupe minoritaire n'est pas toujours synonyme de proximité sociale. Les relations interculturelles nordiques s'opèrent dans un contexte unique : les Autochtones, minorisés au Québec, se retrouvent majoritaires numériquement face aux allochtones en provenance du Sud. Cet avantage numérique tend à renverser les rapports inégalitaires communément existants dans les espaces professionnels à l'échelle québécoises et augmente le pouvoir d'agentivité autochtone en termes de création d'espaces égalitaires (Simard, Maltais et Brisson, 2019). Toutefois, ces groupes peuvent demeurer ségrégués entre personnes de mêmes origines ethnoculturelle et géographique (Guimond et Desmeules, 2019b). Les milieux de travail ont ainsi un impact considérable sur les relations. Le partage de lieux et moments quotidiens peut aussi résulter une réticence, voire une haine envers l'Autre puisque les blessures de la colonisation accentuent les phénomènes d'exclusion sociospatiale dans les espaces de travail (Wilson, 2016 : 452). À l'opposé, les milieux de travail peuvent aussi engendrer des interactions accrues entre collègues, résultant en une meilleure sensibilisation aux réalités autochtones et nordiques.

La littérature scientifique et l'actualité entourant la géographie de la rencontre nous a permis d'articuler cette recherche autour des concepts principaux de territorialité, d'anordissement et d'autochtonisation. L'anordissement provient du néologisme nordicité, proposé par Hamelin (1970), signifiant à la fois l'ambiance, le paysage et les éléments naturels des territorialités des hautes latitudes boréales. Il se qualifie par l'« accroissement du caractère nordique », dans des conditions au sein desquelles les allochtones de l'extérieur peuvent « s'ouvrir au Nord » (Rivard et al, 2017 : 340). Dans le cas d'acclimatation des professionnel·le·s du Sud dans des espaces autochtones et nordiques, l'anordissement engendrerait « une résidence nordique de plus en plus prolongée » (Hamelin, 1970 : 327).

Dans la même optique, l'autochtonisation, dans ce cas-ci des pratiques professionnelles des allochtones du Sud, représente une sensibilisation aux cultures, valeurs, ontologies et pratiques autochtones (Hill & MacDonald, 2014) . Cela est possible par l'accroissement de l'autochtonie au sein du milieu de travail, qui réfère notamment à une valorisation accrue de thèmes territoriaux et culturels autochtones dans les pratiques et les espaces professionnels. Dans la même lancée, l'autochtonisation encourage « les manières d'être, de connaître et d'agir propres aux peuples autochtones » (Melançon, 2019 : 44). À cela se greffe le concept de territorialité, qui « qualifie la nature intime de nos relations au territoire » (Bédard, 2017 : 2). En ce sens, la territorialité permet de mesurer à quel point les allochtones du Sud peuvent comprendre et accepter les cultures autochtones nordiques ainsi que l'attachement au lieu (Raffestin, 2002). Ces concepts permettront d'évaluer les composantes de la rencontre avec l'Autre, sur un nouveau territoire pour les allochtones du Sud.

3.4.1 Méthodologie et terrain de recherche

Notre méthodologie de recherche a pour assise la géographie décoloniale. Ses postulats principaux sont que la géographie a implanté ses racines dans un système impérialiste européen à des fins utilitaires de conquête de territoires bénéficiant presque exclusivement aux personnes blanches (Coulthard, 2014). La décolonisation de la recherche veut donc agir en réponse à cet héritage colonial présent dans la sphère universitaire. Par le concept de la vision binoculaire — *two-eyed-seeing* — (Bartlett et al, 2012), cette approche vise le dialogue et la collaboration entre les méthodologies, les épistémologies et les connaissances à la fois autochtones et occidentales

dans l'optique de déconstruire les rapports de pouvoir eurocentrés et coloniaux dans le milieu du savoir. Les démarches proposées s'appuient sur des valeurs de réciprocité, d'éthique et de respect dans des recherches, par, pour et avec les Autochtones (Smith, 1999 ; Pualani Louis, 2007 ; Tuck et Yang, 2012 ; Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador, 2014 ; de Leeuw et Hunt, 2017 ; Krøvel, 2018).

La méthodologie qualitative choisie, afin de bien mettre de l'avant les témoignages des personnes concernées, s'est fondée sur certaines initiatives décoloniales et collaboratives. Concrètement, cette recherche prend part à un projet plus large découlant d'un besoin direct du terrain : *Migrations, nordicité et interculturalité : expériences croisées des nouveaux résidents et de leurs communautés d'accueil* (CRSH). Les partenaires de l'Institut Tshakapesh, du centre scolaire du Littoral, de la municipalité régionale de comté du Golfe-du-Saint-Laurent et des communautés concernées ont approuvé à de différentes étapes la validité et le respect déontologique autochtone de la recherche. En amont du travail de terrain, plusieurs séjours ont été réalisés en Côte-Nord et un cours de langue d'*innu-aimun* a été suivi par la chercheuse à l'Institution Kiuna afin d'apprendre les bases linguistiques et culturelles. Des annonces aux radios locales ont été effectuées assurant ainsi une prise de contact plus douce en termes de recrutement.

La collecte de donnée s'est complétée par la technique boule de neige, soit en suivant des recommandations de contacts. Ainsi, 18 personnes œuvrant étroitement avec les professionnel·le·s de l'éducation, de la santé et des services sociaux ont été interviewées. Les entrevues, majoritairement individuelles (une seule s'est réalisée en groupe de deux), ont duré en moyenne 58 minutes. Les personnes interrogées sont majoritairement des femmes (17/18), 8 sont des Autochtones (innu·e·s) et 10 des allochtones, puis 8 sont au sein de communautés près des centres urbains, 4 en régions éloignées, mais accessibles par la route et 6 en région isolée. Pour assurer l'anonymat, les codes suivants ont été utilisés : E= éducation, S= santé, SS= services sociaux; A= Autochtone, NA= Non-Autochtones; F= Femme, H= homme; U = près des régions plus urbaines, L = région éloignée, mais pas isolée, I = région isolée. Les chiffres représentent l'ordre des entrevues réalisées. Les questions portaient sur les profils types du corps professionnel en provenance de l'extérieur ; leurs expériences migratoires, les facteurs d'attraction, de rétention, d'intégration et de répulsion ainsi que sur les bonnes pratiques à adopter dans les milieux de travail nordiques. Finalement, des activités de mobilisation des connaissances autres que cet article et le mémoire

sont réalisés, tel que l'élaboration d'un feuillet d'information et d'un résumé formel accessible aux professionnel·le·s et employeur·e·s des milieux de travail rencontrés, ainsi que diverses communications scientifiques et grand public.

Une délimitation culturelle et sociale du Nord a été retenue pour définir le terrain de recherche, soit au nord du 49^e parallèle québécois, là où se situent les territoires ancestraux innu — le Nitassinan — et naskapi — St'aschinuw ᐃᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ — (Native-Land, 2023). Longtemps perçus comme une *terra nullius*, c'est-à-dire comme une terre inhabitée, vide et pouvant être conquise, les territoires nordiques étaient pourtant largement humanisés, multiculturels, habités, fréquentés, vécus, et organisés de manière complexe avant l'arrivée des peuples occidentaux selon Desbiens (2012) et Coulthard (2014). Pour Rivard et al (2017 : 338), le Nord est « aussi une manière d'être, une manière d'habiter, qui se définit socialement et culturellement ». Conséquemment, une certaine flexibilité spatiale a été privilégiée. Par exemple, les lieux discutés dans un entretien n'étaient pas seulement ceux localisés dans les communautés, mais pouvaient aussi correspondre aux territoires environnants. Ce sont donc essentiellement huit communautés innues, la communauté naskapie de Kawawachikamach et les territoires ancestraux, ainsi que la région de la Côte-Nord qui sont visées par la recherche, dont le travail de collecte s'est déroulé en présence et virtuellement (Figure 3.1).

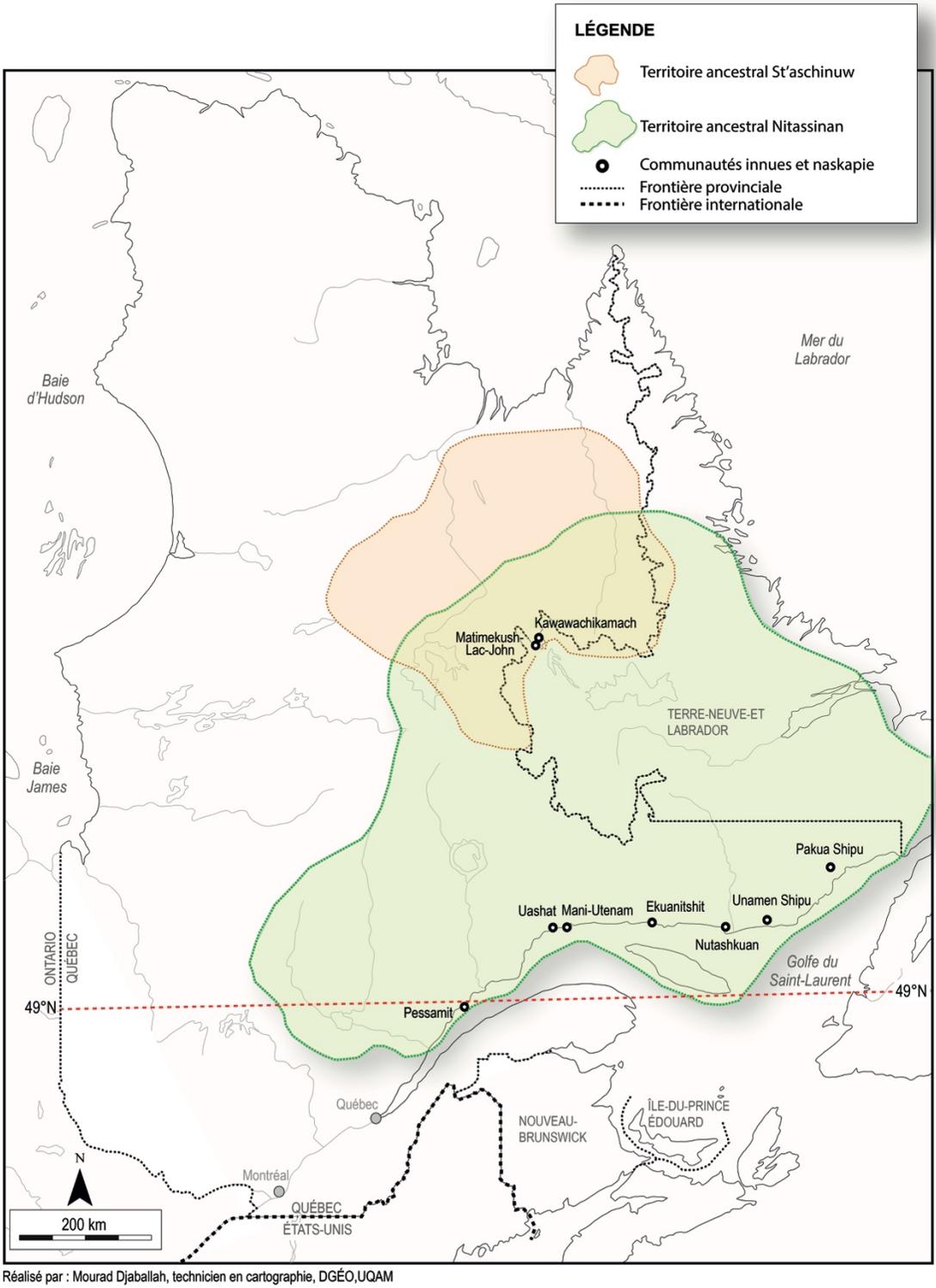


Figure 3.1 Les communautés innues et naskapie à l'étude

3.5 Des milieux professionnels au territoire : mesures proposées selon les échelles d'intégration

Les entrevues ont rendu explicites des mécanismes, des initiatives et des idées de projets quant à la mise en place d'un meilleur espace de rencontre pour le corps professionnel allochtone en provenance du Sud ainsi que les collègues, la patientèle et la clientèle des Premières Nations de la Côte-Nord. C'est simultanément aux échelles individuelle, professionnelle, communautaire, territoriale et régionale, et sur un continuum temporel avant, pendant et après la mise en poste du nouveau personnel embauché que les témoignages ont révélé différents mécanismes d'intégration.

3.5.1 Échelle individuelle, éthique et importance de la sensibilisation

La médiatisation entourant le décès de madame Joyce Echaquan et la dénonciation des écoles résidentielles du Canada ont emmené les équipes de travail à accroître la sensibilisation aux enjeux autochtones, à partager des discussions et à avoir une ouverture plus grande sur les réalités vécues par les personnes autochtones selon les intervenant·e·s rencontré·e·s. Cette sensibilisation débute dès les étapes préliminaires à l'embauche avant même leur arrivée physique au Nord. L'entrevue de recrutement permet une évaluation des connaissances des professionnel·le·s à l'égard des cultures autochtones et des enjeux nordiques, de vérifier leurs antécédents, d'engager des personnes recommandées par bouche-à-oreille ainsi que de choisir des candidat·e·s dont la personnalité s'arrime avec l'équipe : « il faut donner l'heure juste » (ENAF15). Cela permet d'entamer des discussions nécessaires pour éviter des surprises à l'arrivée des professionnel·le·s une fois en poste. L'amoindrissement et l'anticipation du choc culturel des professionnel·le·s recruté·e·s sont bénéfiques pour l'ensemble des personnes concernées.

Le manque de formation, de sensibilisation et de préparation adéquate créerait une rupture entre les attentes des professionnel·le·s et la réalité : « c'est déjà arrivé une année qu'une personne est descendue de l'avion, elle a entendu dire des choses à l'aéroport [en lien avec la communauté et son travail], puis elle n'a jamais voulu se rendre à l'école. Elle a préféré prendre le vol suivant pour retourner chez elle » (ENAH12). La majorité des personnes interviewées disent se fier aux initiatives informelles (p. ex. : jumelage spontané entre employé·e·s, s'informer dans son temps libre) pour sensibiliser les individus en provenant du Sud dans un contexte où les employeur·euse·s doivent engager rapidement, généralement au sein de très petites équipes en manque de personnel pour prendre le temps de bien les former.

3.5.2 Échelle professionnelle : les bénéficiaires des services avant tout

Une fois en poste, la mise en place de pratiques professionnelles sécurisantes comme moyen d'intégration des professionnel·le·s est soulignée par la très grande majorité des interviewé·e·s. La sécurisation culturelle passe par la reconnaissance et la mise en valeur des savoirs autochtones, souvent vus comme alternatifs (Murdoch-Flowers et al, 2017). Ils/Elles rapportent l'importance de la collaboration et insistent pour mettre les Autochtones de l'avant dans le service et dans l'équipe de travail en affirmant qu'il faut « mettre vraiment l'accent sur le bénéficiaire de nos services plus que sur les gens qui offrent le service » (SNAFU3). Ils/Elles encouragent les allochtones à reconnaître leur origine extrarégionale et leur rôle au sein de la communauté qui est avant tout de combler un besoin dans la communauté pour les Premières Nations : « je suis une visiteuse, ici, [dans la communauté], et ça pour moi, je suis accueillie par la communauté et je dois honorer ça, c'est un privilège que je sois ici » (SNAFI16). La totalité des employeur·euse·s priorisent, lorsque possible, les embauches autochtones par souci d'assurer une sécurité culturelle directe et puisque ces personnes sont déjà au fait des réalités autochtones.

Malgré le manque de formations formelles obligatoires préalables à la mise en poste dans les domaines d'emplois explorés dans cette recherche, des initiatives informelles sont existantes et les établissements de travail font preuve de créativité au quotidien : « au final, chaque jour est une petite formation » (SNAFI11). Cela peut prendre la forme de parrainage entre une nouvelle et une ancienne personne employée dans le but de travailler ensemble — *mamu* (EAFU7) —, de briser l'isolement et prévenir les comportements racistes (Canada, 2014). L'organisation d'ateliers d'*innu-aimun* (langue innue) et d'*innu-aitun* (culture innue) au sein des milieux professionnels est aussi soulignée. Ces initiatives permettent de tendre vers une autochtonisation et un anordissement des pratiques puisqu'elles suggèrent une meilleure compréhension culturelle des manières de penser, d'être et de faire.

Nonobstant, la sécurisation culturelle et l'autochtonisation des pratiques ne peuvent se faire sans la prise en compte des langues autochtones. Même si l'apprentissage des langues est limité par les ressources temporelles et monétaires, et que la personne allochtone ne deviendra pas autochtone, l'inclusion active de la langue locale dans les pratiques est essentielle à la décolonisation des pratiques. La totalité affirment que les langues parlées par les professionnel·le·s de l'extérieur avant

leur venue dans les communautés est en grande majorité les langues coloniales, soit le français — dans les milieux innus — et l'anglais — dans les milieux naskapis. Selon la majorité des interviewé·e·s, les initiatives en lien avec l'apprentissage de l'innu-aimun et du naskapi dans les milieux de travail, bien qu'existantes, se font de manière non formelle et reposent sur le niveau d'effort et d'intérêt personnels du/de la professionnel·le. Ainsi, « la communication reste toujours la base » (SNAFU3) et il est important, selon cette interviewée, de comprendre qu'au sein même de leur communauté, les élèves, la patientèle et la clientèle obtiennent bien souvent des services dans leur deuxième, voire troisième langue. Offrir des cours aux employé·e·s allochtones est alors une option à considérer. Lorsque trop couteuse ou temporellement prenante, l'insertion d'un·e interprète innu·e ou naskapi·e dans l'équipe comme alternative permet de créer des ponts culturel et linguistique entre les professionnel·le·s et les Autochtones.

Le lieu de travail est aussi perçu comme un lieu embryonnaire des relations pour les professionnel·le·s de l'extérieur (Bellehumeur, 2022) puisqu'il est favorable aux échanges, au partage, à la collaboration et permet de « briser les cloches de verres » (ENAF1). Il est ainsi plus facile de tisser des liens quand les activités et les occasions sont organisées et créées par le lieu de travail, par exemple des soupers ou des soirées karaoké. Cela contribue à construire des liens directs avec la communauté et le territoire ainsi qu'à la rétention des professionnel·le·s : « puis souvent, on dit : si ça n'avait pas été de vous, des personnes, je serais parti » (SAFU14R1). Les bonnes conditions de travail ont aussi un rôle à jouer pour le bien-être du corps professionnel, par exemple, les accueillir à l'aéroport ou à la gare, les guider au sein de la communauté et dans le lieu de travail, mettre à dispositions des conditions satisfaisantes comme des congés suffisants, un environnement sain, offrir un suivi psychologique, montrer de la reconnaissance, créer une ambiance de travail agréable où l'humour est possible.

3.5.3 Échelle communautaire : le relationnel et l'habiter

Les professionnel·le·s en provenance du Sud éprouveraient de la difficulté à concilier leurs relations professionnelles et publiques et leur vie privée, soit à l'échelle plus intime de l'amitié, de la famille ou du couple. Plusieurs facteurs entrent en jeu, comme la gêne, les différences culturelles, les horaires chargés, les restrictions professionnelles quant au développement de relations ; beaucoup ont « les bras pleins » (ENAF15). Malgré ces défis, la majorité des professionnel·le·s

prennent part à des événements communautaires, comme des spectacles de musique, des festivités de Noël, des Pow-wow, des festivals et fêtes locales, la fête autochtone nationale du 15 août, ou encore des rassemblements engagés, telle une marche pour se remémorer et honorer madame Joyce Echaquan ou des corvées de nettoyage de printemps. Ensuite, d'autres témoignages rapportent qu'ils/elles s'investissent au sein d'activités sportives après le travail ou les week-ends. Se déplacer à des funérailles démontre également de l'empathie et crée un lien de confiance (Guimond *et al.*, 2021). Ces différentes activités rassembleuses autorisent un contact régulier aux autochtones nouvellement sur place, tout en leur permettant de se distraire.

Une minorité de professionnel·le·s entretiendraient néanmoins des relations amicales interculturelles qui surpassent le lieu de travail. Ces professionnel·le·s innu·e·s et autochtones ainsi que les résident·e·s concerné·e·s fréquentent conjointement des bars, des restaurants, organisent des soupers à domicile ou fêtent leurs anniversaires ensemble. Dans cette perspective, il serait plus facile de développer ces liens lorsque le/la professionnel·le connaît déjà des Innu·e·s : « j'étais comme un peu moins blanche [...], j'ai eu moins à faire le test » (ENAFU6). C'est le même constat pour les personnes qui arrivent avec leur partenaire ou qui se lient à une personne innue ou nord-côtière. Les couples représenteraient « une mine d'or » (SNAFI11) puisqu'ils permettent aux conjoint·e·s de se sentir moins seul·e·s, de faciliter l'inclusion, de réduire la déconnexion avec le Sud et d'assurer une meilleure rétention.

Au-delà de la participation aux activités sociales, le lieu de résidence des professionnel·le·s autochtones participe également à l'intégration. La question du logement a un lien direct sur le sentiment de chez soi, les liens émotifs et l'attachement territorial qui joue sur la rétention : « ils ne veulent plus partir » (SAF14R2). Pour les professionnel·le·s, il est tout aussi important de se sentir à sa place dans le milieu de travail que dans la sphère communautaire. Subséquemment, l'intégration et la rétention sont meilleures lorsque le logement se situe directement dans la communauté d'accueil puisque cela permet un vivre-ensemble autour d'un lieu géographique partagé, d'un mode de vie similaire, de rencontres quotidiennes avec les résident·e·s et d'un partage de lieux routiniers comme l'épicerie, le dépanneur ou la rue. « Ce qui fait qu'on reste ici, c'est parce qu'émotivement on a des liens ici » (SNAFI16). Malgré les défis de se loger localement et les tensions sous-jacentes notées par les interviewé·e·s, résider dans la communauté de son milieu de travail familiarise les professionnel·le·s de l'extérieur à la vie nordique et autochtone, et ils/elles

seront plus enclin·e·s à participer aux activités locales que ceux/celles qui demeurent à l'extérieur des communautés :

Ce qui est différent d'un employé qui réside dans la communauté, il va être amené à fréquenter les événements qui sont ici. Il y a une soirée à la salle, admettons avec un groupe musical, ils vont peut-être aller faire un tour, aller voir. Tandis que j'ai mon employée qui réside [à l'extérieur], donc aussitôt qu'elle finit sa journée, ben elle retourne [chez elle] (SAFL12).

3.5.4 Échelle territoriale : apprivoiser, pratiquer et s'approprier le territoire

Les relations se font aussi en dehors des établissements professionnels et d'habitation, en plein cœur des milieux naturels, autour des pratiques telles que la motoneige, la pêche, la chasse, la cueillette et la fréquentation des chalets ou encore des feux sur la plage. Les interlocuteur·trice·s expliquent que ces pratiques se font de manière ponctuelle, surtout lorsqu'elles sont organisées par le milieu de travail, par exemple, faire des activités en forêt avec les élèves : monter un *shaputuan* — une tente traditionnelle innue à deux entrées — ; installer des collets ; participer à des ateliers de sensibilisation à l'environnement ; ou aller à la chasse en motoneige. Cela permet autant à la patientèle, à la clientèle et au corps professionnel de l'extérieur de (re)connecter avec le territoire (Fontaine, 2017). C'est le cas d'un des milieux scolaires en communauté isolée qui rassemble régulièrement l'équipe de travail dans un chalet le week-end. Cette initiative fait sortir les employé·e·s de leur demeure et permet de tisser un filet social avec la communauté puisque ces échanges se feront « dans un contexte plus libre » (ENAFI15) que dans une salle de classe ou dans un bureau. Les activités en dehors des milieux de travail se font de manière très informelle, donc c'est souvent selon le bon vouloir des professionnel·le·s, de la communauté d'accueil et les circonstances entourant leur embauche.

Outre les activités en territoire, la majorité des interviewé·e·s signalent l'importance d'un fort sens des lieux à l'échelle du territoire pour les professionnel·le·s de l'extérieur : « tout est dans le sentiment d'appartenance » (SNAFU3). D'un côté, des professionnel·le·s développeront une territorialité forte et voudront demeurer plus longtemps (Ensign, Giles et Reed, 2010) : « C'est ceux qui sont très proches de la nature dans le fond, qui vont s'intégrer » (EAF7). Selon un témoignage, un bon indicateur de cette appartenance est lorsque les professionnel·le·s de l'extérieur font le chemin du retour vers la Côte-Nord et que prendre le Bella Desgagnés (navire cargo-passagers

desservant la Côte-Nord), la route 138 ou l'avion devient un rituel après une visite au Sud, l'expérience du retour s'apparenterait à celle des résident·e·s de longue date. Ces personnes développent un attachement assez fort pour que cela se transforme, dans certains cas, en une envie de s'établir à long terme, voire y demeurer toute leur vie : « il voulait mourir ici, il voulait se faire enterrer ici » (SAFU14R1).

Les professionnel·le·s de l'extérieur qui seront moins attaché·e·s au territoire ressentent alors fortement l'isolement social et physique, voire même un sentiment d'imposteur. En l'occurrence, le manque de relations interpersonnelles est aussi un facteur de répulsion. Un sentiment d'étouffement peut survenir, tantôt par le manque d'accès aux réseaux internet et cellulaire, tantôt en raison des contraintes à la mobilité : « la distance devient lourde l'hiver » (ENAF1). Une contradiction existe : d'un côté, la proximité des services et le fait de toujours croiser les mêmes personnes donnent un sentiment d'étouffement, de l'autre, la grandeur des espaces naturels et des distances à parcourir vers les grands centres offre une impression vertigineuse aux allochtones qui se sentent loin de leur famille. Le plus grand enjeu demeure alors « d'avoir des gens qui restent » (SNAFU3). Il est donc essentiel que différents schèmes de mobilités existent afin que les professionnel·le·s puissent être en mesure de repartir vers le Sud afin de se rapprocher de leurs familles et ami·e·s : « Si tu n'as pas de famille, ça va, mais la plupart du monde, on a des familles. On a des gens au sud qu'on ne voit plus parce qu'on a décidé de vivre au Nord » (SNAFI5). Pourtant, même si le facteur temps semble jouer un grand rôle dans l'intégration au territoire, dans le sens que plus les personnes de l'extérieur restent longtemps dans les communautés, plus elles s'acclimatent et développent un sentiment d'appartenance, cette réalité est tout de même à nuancer. Certain·e·s candidat·e·s embauché·e·s resteront longtemps sans jamais développer d'attachement au territoire, et d'autres, bien que de passage, feront tout en leur possible pour vivre pleinement leur expérience nord-côtière et autochtone en peu de temps.

3.5.5 Échelle régionale : efforts intersectoriels et rôle incontournable des cadres

Dans la présentation des échelles d'intégration ci-haut discutées, cette dernière était mise à la charge des professionnel·le·s. Cependant, selon la majorité des personnes interviewées, cette responsabilité doit être partagée à divers paliers, particulièrement celui des cadres et des employeur·euse·s. Elles proposent d'offrir des conditions idéales d'accueil, par exemple de prévoir

un taxi ou d'aller chercher la personne à l'aéroport, d'organiser une soirée de bienvenue, ou simplement d'aider dans la recherche d'un logement lorsque celui-ci n'est pas pris en charge par l'employeur·euse. Les cadres sont également responsables du maintien du respect envers les collègues, la clientèle et la patientèle autochtones afin de réduire les risques de conflits et de racisme. C'est aussi aux employeur·euse·s de garantir un environnement où les professionnel·le·s allochtones sont adéquatement formé·e·s et sensibilisé·e·s face aux enjeux et réalités autochtones, d'avoir « sa porte ouverte » (EAFU7), d'émettre des suivis, voire des sanctions afin d'assurer des services et/ou un environnement de travail respectueux.

Toutefois, la charge de travail pourrait isoler les cadres qui croulent sous le travail, et parfois les efforts de sensibilisation, d'intégration et d'accueil ne servent finalement pas dans un contexte de pénurie : « il y a des gens qui n'arrivent jamais » (SNAFI11). Cela rend difficile l'action concrète dans un contexte où le travail est toujours à recommencer. Dans cette logique, les efforts doivent être établis et distribués sur de plus larges échelles, soit entre les communautés et les instances politiques tels les conseils de bande, les ministères, et les gouvernements. Ces employeur·euse·s déplorent un manque dans les politiques actuelles afin de protéger la clientèle et la patientèle innues et naskapies des événements discriminatoires et racistes. De ce fait, ils/elles réclament davantage de ressources temporelles et monétaires mises à leur disposition afin d'encadrer la formation et l'intégration des professionnel·le·s, ressources relevant d'autres paliers gouvernementaux. Parmi les exemples divulgués, une bonne communication et la solidarité entre les départements, les communautés et les paliers politiques permettent de concrétiser plus facilement et rapidement des initiatives ou des projets qui doivent être approuvés ou financés par les échelles supérieures dans la hiérarchie professionnelle qui en fait partie.

Ils/elles inventorient la possibilité de suivre un protocole d'accueil, d'édifier un programme d'intégration ou de jumelage interculturel ou encore d'accorder davantage de congés culturels. L'organisation d'un colloque entre secteurs et communautés afin d'échanger et de sensibiliser sur des enjeux partagés est proposée : « c'est d'amener aussi les gens de l'extérieur à travailler en collaboration avec les personnes comme à la garderie, les éducatrices innues, les intervenants innus. C'est vraiment un travail de collaboration qui doit être fait » (SNAFI16).

3.6 À l'interstice de l'intégration sociale et territoriale

Les résultats démontrent que l'intégration des professionnel·le·s se produit mieux sous un double phénomène d'anordissement et d'autochtonisation, qui s'élabore à plusieurs échelles simultanément et ce, de manière intrinsèque au sein des sphères communautaires, sociales ou territoriales. Pour ce faire, le schéma suivant illustre le caractère interdépendant des mécanismes d'intégration aux différentes échelles pouvant mener à l'autochtonisation et à l'anordissement des pratiques des professionnel·le·s extrarégionaux (figure 3.2). Ces deux processus d'adaptation aux territorialités nordiques gages d'une acclimatation réussie évoluent en fonction de conditions et de mesures qui évoluent de manière multiscalaire. En d'autres mots, pour que les pratiques soient réellement anordies et autochtonisées, à la fois le territoire nordique, ses communautés et ses valeurs doivent être pris en compte. Cependant, une bonne intégration n'est pas nécessairement linéaire, et ce n'est pas parce qu'il y a intégration qu'il y a nécessairement autochtonisation ou anordissement. Certaines expériences traumatisantes, négatives ou encore un retour en arrière sont possibles.

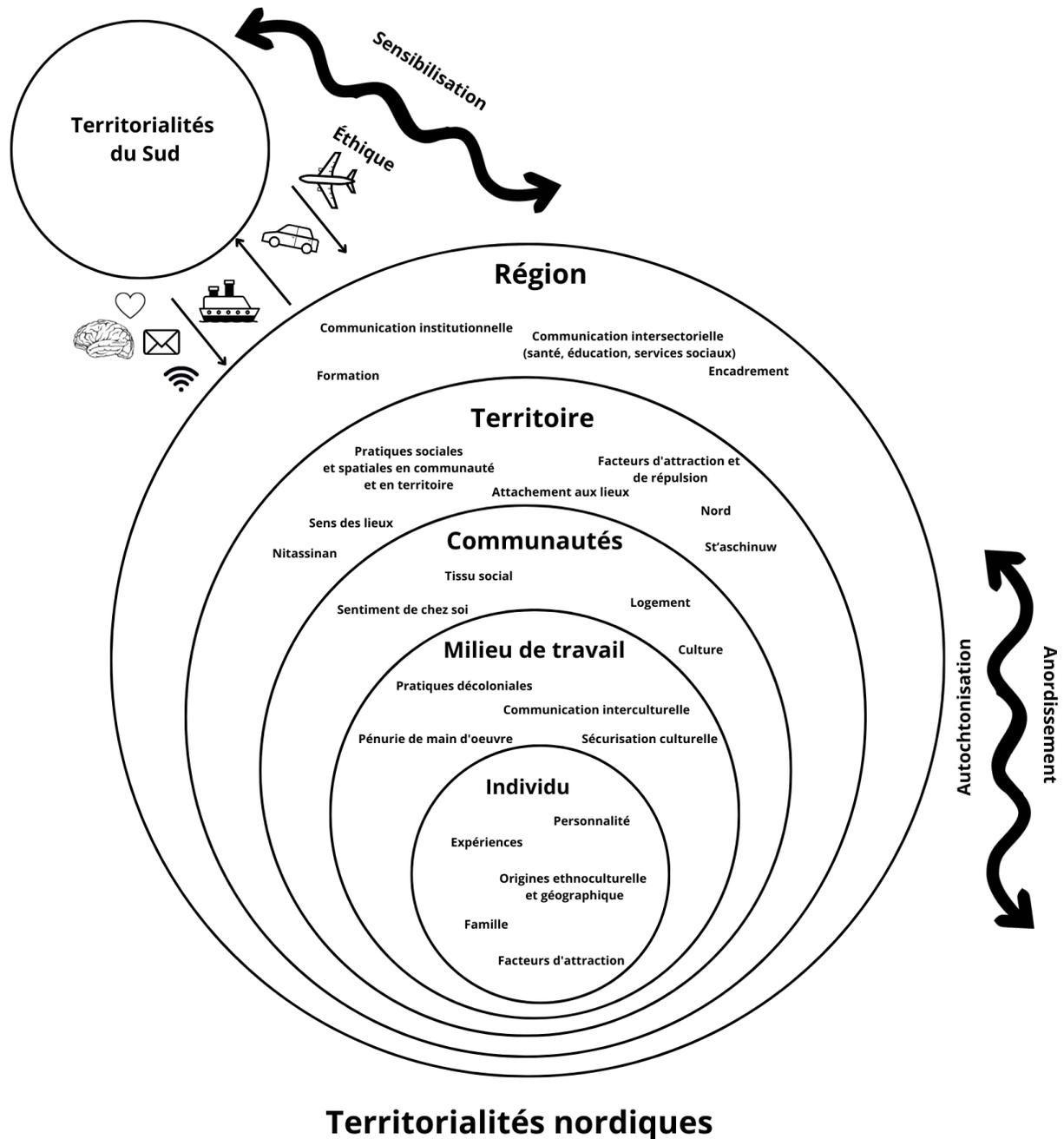


Figure 3.2 Échelles d'intégration des professionnel·le·s allochtones du Sud dans les milieux autochtones du Nord

3.7 Du Sud au Nord à l'anordissement des professionnel·le·s

L'effort de sensibilisation aux réalités autochtones et nordiques commence avant même que le corps professionnel soit physiquement dans les territoires nordiques. Puisque les aléas du territoire sont à la fois ce qui attire, retient et repousse, les résultats démontrent que l'acclimatation se fait

mieux chez les personnes qui ont, ne serait-ce que virtuellement, déjà entamé un processus d'anordissement, c'est-à-dire qui sont déjà intéressées par la culture, les activités et le territoire nord-côtier ou encore qui connaissent antérieurement des gens. Ces dernières sont davantage prêtes à s'ancrer dans le territoire. Ce processus se poursuit ensuite au sein des différentes sphères des communautés d'accueil. L'intégration dans les milieux de travail serait indissociable à celle dans les communautés ainsi que dans le territoire afin de garantir un réel anordissement. Demeurer à même la communauté favorise un meilleur espace de rencontre professionnel, ce qui est surtout envisageable lorsque toutes les parties impliquées partagent des trajets et des espaces communs qui transcendent les lieux de travail. En outre, aux fins d'assurer un processus d'anordissement, le Sud doit être pris en compte dans l'équation, même après la mise en poste. Pour que les professionnel·le·s soient en mesure de s'établir à long terme dans les communautés nordiques, ils/elles doivent avoir la possibilité de repartir momentanément au Sud, ce qui leur permet de mieux revenir par la suite (Guimond et Desmeules, 2019a). Ce processus n'est pas unique et assuré, et chaque personne venant œuvrer au Nord y cumulera sa propre expérience.

3.7.1 Des variantes sectorielles et géographiques

Les possibilités entourant les mobilités sont différentes selon les secteurs, et le degré d'éloignement de la communauté. En ce qui concerne le secteur de l'éducation, les congés scolaires sont moins fréquents, mais synchronisés, dont un long congé estival, tandis que les schèmes de mobilités sont davantage hétéroclites dans les réseaux de la santé et des services sociaux. Cela a une incidence sur le lien avec le Sud, mais aussi sur la cohésion professionnelle entre collègues : « J'ai l'impression que la meilleure rétention c'est l'école. Tu sais, ils sont tous ensemble pendant trois mois, ils partent tous ensemble au congé de Noël, ils reviennent tous ensemble. Après ils partent tous ensemble l'été » (SNAFI11).

Dans le secteur de la santé et des services sociaux, surtout en milieu isolé et éloigné des grands centres, l'horaire de travail très chargé et certaines restrictions des employeur·euse·s à se lier d'amitié avec des Autochtones afin de conserver une neutralité contribue à l'isolement des professionnel·le·s et freine le développement de liens sociaux et communautaires. Par exemple, une infirmière en quart de garde de 24 heures se trouve dans l'impossibilité d'accepter une invitation à une partie de pêche. Dans ce secteur, la pénurie porte parfois les employeur·euse·s à devoir se

tourner vers les agences, qui symbolisent un compromis à ce sentiment d'éloignement social et géographique. L'embauche de personnel d'agences permet de répondre à la pénurie, tout en étant très avantageux pour les professionnel·le·s : meilleurs salaires, loyer fourni, flexibilité d'horaire et dans la pratique, reconnaissance du travail, autonomie professionnelle accrue (Tremblay, Chênevert et Hébert, 2012). En revanche, les agences ne sont pas avantageuses à long terme pour les communautés locales puisque cela représente un roulement constant au sein des postes à combler.

Plus la communauté est éloignée et/ou isolée, plus les distances sont importantes à parcourir et restreignent les voyages ponctuels dans le Sud, de surcroît les candidatures en provenance du Sud. Une personne interviewée dans une communauté non desservie par une route dissuade même de pousser trop loin le partage d'information en matière de sensibilisation préalablement à la mise en poste : « au début, quand tu arrives, tu n'es pas nécessairement prêt à assimiler toute cette information-là. J'aurais peur que ça fasse peur au candidat » (SNAFI11). Les employeur·euse·s, dans un contexte de pénurie et d'isolement géographique doivent ainsi jongler avec l'inquiétude d'hypersensibiliser, le risque de sous-sensibiliser ainsi que la crainte de perdre des employé·e·s. L'urgence de remplir les postes force pourtant parfois les nouveaux·elles professionnel·le·s à répondre très rapidement aux exigences du poste : « Moi je montre le travail au complet là. Ils ont une demi-journée. Malheureusement, on ne peut pas offrir plus parce que... sinon on serait *short staff* [à court de personnel] pas mal » (SNAFL10). C'est surtout dans les milieux isolés que les relations ont de la difficulté à sortir de la sphère professionnelle, en raison de la petitesse du nombre de résident·e·s : d'un côté, les possibilités de créer des relations d'amitié sont moindres, et de l'autre, garder une posture professionnelle constante est d'autant plus importante puisque les utilisateur·euse·s des services sont toujours à proximité.

Ajoutons que les communautés peuvent être en compétition entre elles, d'où l'importance de briser le travail en silo des différents secteurs des communautés et d'œuvrer ensemble. Un des facteurs de répulsion, qui en est aussi un d'attraction, concerne les atouts monétaires et les avantages liés à l'emploi. Les salaires moindres et le manque de logements au sein des communautés qui ne peuvent pas offrir cette accommodation dans la liste d'avantages, faute de budget et de logement disponibles, doivent faire concurrence aux communautés qui les présentent dans leurs ententes d'embauche. Si les professionnel·le·s trouvent de meilleures conditions et rémunérations, avec des

avantages supplémentaires, rien ne les retient, surtout en l'absence d'attachement social ou territorial. Ainsi, briser l'ouvrage cloisonné et commencer tôt le travail de sensibilisation aux réalités autochtones dans le parcours des futur·e·s candidat·e·s accordent un meilleur développement des mesures d'entraide et d'intégration.

3.8 Autochtonisation des pratiques professionnelles

De la même manière que l'intégration au milieu de travail évolue avec l'intégration des sphères territoriales et communautaires, l'anordissement se produit par une autochtonisation des pratiques professionnelles du Sud. L'intégration au Nord découle des relations fructueuses avec les personnes qui y vivent et qui sont au cœur de la rétention (Guimond et Desmeules, 2019a). Les relations et le sentiment de chez soi améliorent la qualité de vie des professionnel·le·s extérieur·e·s et peuvent amoindrir le désir de partir ; donc de facto le roulement du personnel. Les échelles d'intégration discutées précédemment démontrent que l'autochtonisation est indissociable d'une échelle à l'autre et un effort d'arrimage entre les paliers doit être fait puisque les relations interculturelles, les pratiques décoloniales et la collaboration ne peuvent être réduites au milieu de travail.

3.8.1 Des nuances sectorielles, ethnoculturelles et géographiques à apporter

Lorsque les professionnel·le·s prennent le temps d'intégrer les apprentissages territoriaux et communautaires à leur rôle, et de comprendre la réalité et le contexte entourant certaines situations, cela se transpose avec succès dans des pratiques professionnelles plus adéquates, selon le secteur. En éducation, les pratiques professionnelles décoloniales et autochtonisantes se manifestent lorsque les professionnel·le·s saisissent mieux les facteurs découlant de l'absence répétée d'un·e élève en classe ou font un effort en enseignant des matières scolaires adaptées au contexte socioculturel. Cela peut prendre la forme de cours d'histoire ou de cursus modifiés dans le but d'intégrer des cours de langues aux élèves, de montrer un plus grand respect envers les cosmologies, les épistémologies, les géographies et les histoires autochtones, ou encore d'orner l'établissement avec de l'art ou de l'artisanat autochtones afin que, comme le postulent Adam et Farnsworth (2020), le paysage culturel innu et/ou naskapi soit plus visible au sein de leur école. Des aliments ancestraux des Premières Nations sont aussi présentés aux menus de cafétérias de

certaines écoles, et d'autres établissements scolaires adaptent les congés des employé·e·s au *Goose Break* [période de chasse à l'oie] et autres fêtes autochtones.

Dans le secteur de la santé, les menus prescrits par les nutritionnistes pour les résident·e·s des communautés seront également adaptés, en remplaçant le pain par la bannique, en utilisant de la graisse blanche à la place du beurre, ou en valorisant la viande de bois par exemple. D'autres appliquent les principes de Jordan — et de Joyce — aux pratiques quotidiennes. Une personne autochtone œuvrant dans un centre de santé encourage le recours à la médecine autochtone et occidentale : par exemple, la médication et les traitements pourront être accompagnés d'un thé de sapin bouilli pour un virus respiratoire, ou d'un onguent de testicules de castor sur une plaie.

Au sein des services sociaux, cela se concrétise à l'aide d'intervenant·e·s qui sont ouvert·e·s à l'organisation familiale et communautaire qui est différente de celle qu'ils/elles ont appris·e·s sur les bancs d'école. Selon deux interviewées des ressources humaines, cela se manifeste par une plus grande souplesse des pratiques : en mettant un frein au processus d'un signalement à la protection de la jeunesse trop rapidement en raison des maisons surpeuplées, ou encore parce que les rôles parentaux sont répartis autrement dans certaines familles, la garde parentale sera partagée avec les grands-parents. Elles postulent qu'une manière d'autochtoniser les pratiques est de comprendre que les services offerts sont basés sur un système d'éducation et de santé allochtone, et de respecter le rythme et la volonté des Autochtones à s'intégrer ou non à ce système (Guay et al, 2022). Pour Akearok et al (2020, p. 695), «receiving adequate care are often compromised by miscommunication, cultural barriers, and power imbalances».

La pérennité de l'occupation de l'emploi joue également un rôle sur l'inclusion et la familiarisation des professionnel·le·s au milieu. Plus une personne demeure longtemps en poste, plus le lien de confiance peut avoir l'espace de se créer. L'autochtonisation des pratiques nécessite du temps et ceux/celles qui vont s'intéresser à la culture, au mode de vie, à la réalité auront alors de meilleures bases pour réussir leur intégration. Tout est dans la réciprocité des relations, et les Autochtones s'ouvriront si la personne allochtone s'ouvre aussi de son côté. Les communautés d'accueil veulent s'assurer que les allochtones de l'extérieur demeurent à long terme avant de s'investir dans une relation avec elles/eux. Une méfiance basée sur les expériences passées existe : « “Quand est-ce que tu vas tu t'en aller ? [...] Vas-tu rester, toi ?”. C'est comme si les gens qui venaient d'ailleurs

n'allaient pas rester. [...] Ils veulent voir si la personne tient vraiment à être ici » (ENAFU6). Les résultats attestent qu'un effort continu doit être entretenu avant, pendant et après l'embauche, autant au Sud qu'au Nord. Ainsi, de quelques mois à un an est nécessaire afin de s'insérer adéquatement au sein de l'équipe de travail, et même « plus trois, quatre ans » (SAFU9) selon une actrice clé.

3.9 Conclusion

Les résultats démontrent que l'intégration se produit en prenant compte de la relation au territoire, mais aussi des pratiques autochtones, ou encore du cercle social plus large. Les sphères sont interreliées et toutes aussi pertinentes les unes des autres, à différentes échelles. L'accroissement de la communication ainsi qu'un meilleur arrimage entre la gestion des différents secteurs, les communautés et les nations par une responsabilité partagée collectivement soutiendrait la mise en place d'une offre de services améliorée, des espaces professionnels plus respectueux et une meilleure entraide. Cependant, des limites existent, la responsabilité est souvent renvoyée d'une échelle à l'autre : à qui les charges financière et temporelle de mettre en place ces bonnes pratiques à l'égard des professionnel·le·s du Sud ? D'autres témoignages soulèvent un autre angle aux enjeux de mobilités Nord-Sud/Sud-Nord « on sait qu'on a besoin des ressources, fait qu'on est content [que les professionnel·le·s de l'extérieur] viennent parce qu'on a besoin, puis en même temps, bien on aimerait que ce soit des gens de chez nous qui fassent le travail » (SAFU9).

Ces mécanismes et mesures proposées seraient un pansement aux échelles surtout locales en réponse à une problématique structurelle (Canada, 2014 ; Adam et Farnsworth, 2020) : « une meilleure formation professionnelle des travailleurs régionaux et autochtones et plus d'embauche de Nord-Côtiers et d'Innus amenuiseraient possiblement les tensions » (Guimond et Desmeules, 2019b : 51). Les mobilités vers le Sud afin d'obtenir une éducation dans l'objectif de pourvoir les postes n'ont effectivement pas les mêmes impacts pour les Autochtones : le déracinement culturel, communautaire et familial diffère de celui des allochtones, et les opportunités ne sont pas toujours égales (Ensign et al, 2010). Par manque d'accès aux formations, les Premières Nations, bien que présentes dans les milieux de travail, occupent souvent des rôles secondaires ou doivent faire une double tâche dans le but de répondre à la fois aux obligations assignées à leur poste ainsi que porter assistance aux personnes allochtones pour la traduction et l'interprétation linguistique et culturelle.

Par exemple, ils/elles combient les postes de secrétaire, d'aide-enseignant·e, de proposé·e·s aux bénéficiaires et assurent les initiatives de sensibilisation de manière informelle, parfois même invisible, en plus d'afférer à leurs propres mandats. C'est pour cette raison que les efforts et les changements entrepris doivent se faire à la base des milieux de travail, mais également en amont, en commençant par l'accès à l'éducation dans les communautés sans avoir à se déraciner (Adam et Farnsworth, 2020).

Cette recherche a permis de soulever l'importance d'observer le problème de pénurie et d'intégration professionnelle de manières multiscalaire et intersectionnelle ; les échelles étant toutes autant cruciales à une insertion professionnelle, sociale et géographique réussie. Certaines limites méthodologiques à la recherche méritent tout de même d'être soulignées. Plusieurs tentatives de décolonisation ont été mises en place, mais ne représentent pas une démarche nécessairement exhaustive. La réalisation d'une recherche de maîtrise représente une mobilisation de ressources temporelles, monétaires et énergétiques et malgré les efforts soutenus par l'équipe de recherche, certains biais et angles morts demeurent. Choisir un terrain aussi vaste et loin du lieu de résidence, et ce en temps de pandémie, a réduit la possibilité de faire une incursion en présence dans chaque communauté. Néanmoins, les conseils, les limites et les changements structurels proposés dans cet article en termes d'autochtonisation et d'anordissement des pratiques des professionnel·le·s de l'extérieur, s'appliquent aussi aux équipes de recherche allochtones qui se déplacent, étudient, découvrent et entretiennent des relations avec les territoires et les communautés autochtones du Nord.

SYNTHÈSE ET CONCLUSION

Ce mémoire de maîtrise avait comme objectif d'adresser le double enjeu de la pénurie de main-d'œuvre dans le Nord (Québec, 2015) et du fossé culturel présent dans la fonction publique entre les allochtones et les Autochtones (Lefevre-Radelli, 2019 ; Denis, 2020), plus particulièrement dans un contexte de mobilités et d'arrivées de professionnel·le·s allochtones de l'extérieur. Il se base sur une question de recherche principale qui visait à comprendre **par quel moyen un meilleur espace de rencontre peut-il être établi entre les professionnel·le·s allochtones du Sud et les Autochtones du Nord**. Nous avons postulé que par des mécanismes relationnels socioterritoriaux — développement d'un tissu social influencé par le territoire dans le partage d'un espace — entre différentes Premières Nations nordiques et les allochtones du Sud, un meilleur espace de rencontre interculturel est possible. Pour ce faire, notre cadre théorique, conceptuel et théorique s'appuie sur les géographies de la rencontre (Valentine, 2008), soit les rencontres avec l'Autre dans un espace et la proximité spatiale résultant ou non d'une proximité sociale, ainsi que sur la géographie décoloniale qui réfère à la déconstruction des rapports de pouvoir coloniaux épistémologiques, méthodologiques et territoriaux. Cela a permis une analyse qui puise à la racine des composantes socioterritoriales des rencontres interculturelles en prenant compte de l'héritage colonial dans les milieux sociaux, communautaires et culturels ainsi que des relations de pouvoir présentes sur un territoire nordique.

Tout d'abord, avant de confirmer ou d'infirmer notre hypothèse principale, revoyons les questions et hypothèses secondaires que nous avons organisées en deux temps : avant et après la mise en poste. La première question secondaire cherchait à comprendre **de quelle manière les allochtones du Sud choisissant d'œuvrer en milieu autochtone nordique peuvent-ils/elles être mieux outillé·e·s préalablement à leur mise en poste**. À titre de première hypothèse secondaire, nous postulons que les professionnel·le·s allochtones peuvent être mieux outillé·e·s par un processus de sensibilisation à aux milieux, cultures et modes de vie nordiques, plus particulièrement par une démarche éthique préalable à leur arrivée en milieu nordique. À cet effet, nous avons défini la sensibilisation comme une procédure informative et de prise de conscience ayant comme objectif d'éduquer les professionnel·le·s autour des questions historiques, territoriales et culturelles autochtones ainsi qu'à défaire les mythes et préjugés (Guimond et Desmeules, 2017 ; Lepage, 2019). À cela s'ajoute le concept d'éthique, qui se base sur la mise en place des valeurs de respect,

de bien-être et de justice sociospatiale dans les pratiques professionnelles se voulant décoloniales des allochtones en provenance du Sud (Asselin et Basile, 2012 ; Lachapelle et dak Puana, 2012).

Bien que les concepts d'éthique et de sensibilisation ont été davantage mis en second plan dans le chapitre précédant, des résultats tangibles sont suffisamment ressortis de cette recherche afin d'en prêter une analyse. Concrètement, notre terrain de recherche démontre qu'en termes d'éthique et de sensibilisation, plusieurs mécanismes sont en place, et qu'ils sont encouragés ou désirés par les employeur·euse·s, les cadres, les directions et les ressources humaines. De nombreux exemples concrets allant dans cette lignée ont été évoqués dans les entrevues, comme l'importance de la mise en place de formations adéquates ainsi que d'une bonne vérification des antécédents ou l'importance d'effectuer des entrevues complètes et bien montées afin de partager suffisamment d'informations préparatoires avec les professionnel·le·s. Dès leur arrivée dans la communauté, la prise en charge des professionnel·le·s en provenance de l'extérieur est essentielle afin d'assurer une intégration suffisante des réalités autochtones, sous forme de jumelage, ou d'encadrement. La responsabilité de l'éthique et de la sensibilisation est ainsi partagée entre les professionnel·le·s et les personnes plus hautement placées responsables de leur embauche et leur insertion professionnelle, mais aussi de manière informelle par les collègues immédiat·e·s et certains membres des communautés d'accueil.

Cependant, des nuances, surtout géographiques, ont été apportées, notamment en milieu isolé où existe une crainte de dresser un portrait trop authentique préalablement à l'arrivée physique dans la communauté et d'effrayer les professionnel·le·s avec une charge de travail trop grande et qui demande trop d'adaptation. Cela freine parfois la possibilité de mettre en marche toutes les étapes de sensibilisation et de pratiques éthiques. Puisque les employeur·euse·s considèrent que les professionnel·le·s effectuent déjà un sacrifice en parcourant de grandes distances afin de venir œuvrer en territoire éloignés sur la Côte-Nord, certaines personnes responsables des embauches sont réticentes à noyer les candidat·e·s de travail en amont de la mise en poste. En somme, notre première hypothèse secondaire de recherche est confirmée, toutefois avec des petits ajustements. En théorie, nous avons réservé l'éthique et la sensibilisation aux étapes préliminaires à la mise en poste initiale des professionnel·le·s. En pratique, la sensibilisation aux réalités autochtones et la démarche éthique doivent se faire sur un continuum temporel et spatial. C'est-à-dire que d'un côté, ces efforts doivent débiter avant la mise en poste et l'arrivée sur le territoire, et se poursuivre même

une fois en poste, et de l'autre se faire à différentes échelles simultanément ; la sensibilisation n'est pas réservée qu'aux rôles professionnels qu'occuperont les candidat·e·s, mais bien à l'ensemble des acteur·trice·s concerné·e·s. Ainsi, la sensibilisation doit se faire au sein de différentes sphères et aux différents chapeaux que porteront les futur·e·s employé·e·s : les rôles citoyens qu'ils/elles tiendront en vivant dans les communautés, le rôle de consommateur·trice·s lorsqu'ils/elles fréquenteront les commerces, ou encore le rôle d'usager·ère·s ou de villégiateur·euse·s lorsqu'ils/elles fréquenteront le territoire.

Ensuite, de par notre deuxième question de recherche secondaire, nous cherchions à comprendre **comment assurer une meilleure dynamique relationnelle avec les Autochtones du Nord une fois les professionnel·le·s allochtones du Sud en poste ?** Nous postulons qu'une meilleure dynamique relationnelle serait assurée par un processus d'anordissement et d'autochtonisation des pratiques des professionnel·le·s, qui passe par une meilleure compréhension des territorialités nordiques. Pour ce faire, Nous avons défini l'anordissement comme la croissance du caractère nordique chez les professionnel·le·s de l'extérieur, c'est-à-dire par une intégration, voire une intériorisation du Nord et de ses éléments (Hamelin, 1970 ; Rivard *et al.*, 2017). L'autochtonisation est, dans cette même lignée, la valorisation accrue des manières de faire, de penser et d'être autochtones dans les pratiques professionnelles des allochtones du Sud (Hamelin, 2012 ; Melançon, 2019). Le concept de territorialité ajoute l'aspect d'attachement territorial, de sens des lieux ainsi que d'identité et de relation territoriale que les Autochtones du Nord ainsi que les professionnel·le·s allochtones entretiennent avec le territoire, en l'occurrence nord-côtier (Raffestin, 2013 ; Bédard, 2017).

Les résultats de cette recherche attestent qu'effectivement, plusieurs efforts d'autochtonisation des pratiques professionnelles sont d'abord mis en place dans les milieux professionnels. La question de l'inclusion de la langue autochtone locale, un élément peu discuté dans des recherches antérieures entourant les relations interculturelles, ainsi que l'inclusion de la culture, sont des initiatives communes de pratiques autochtonisantes partagées par les secteurs. Ces initiatives sont plutôt sur le spectre de l'informel, mais le manque de structures fixes dans certains établissements n'empêche pas la création de mécanismes d'autochtonisation créatifs au sein des équipes de travail. Les autres pratiques décoloniales et de sécurisation culturelle, par exemple l'adaptation du menu des nutritionnistes, l'inclusion de savoirs autochtones dans la guérison et l'adaptation du cursus

scolaire ne sont pas nécessairement directement transposables dans les autres domaines, mais sont effectuées dans le même but, et leur mise en commun peut servir à en inspirer d'autres. Dans cette perspective, le milieu de travail est un bon point de départ à la fois pour autochtoniser les pratiques et créer des opportunités à fréquenter le territoire et la communauté ainsi que des relations, indissociables de l'autochtonisation. Toutefois, il y a une réelle autochtonisation que lorsque ces pratiques se reflètent dans l'attitude des professionnel·le·s en dehors des heures de travail également. Ces comportements doivent pouvoir transcender les frontières spatiales du lieu de travail pour se retrouver au sein des différentes sphères territoriales, sociales et communautaires.

Du côté de l'anordissement et de la territorialité, tous secteurs confondus, l'accroissement du caractère nordique des pratiques de travail et l'édification d'un sentiment d'appartenance chez les professionnel·le·s se créent surtout par la fréquentation du territoire environnant, mais aussi dans l'attachement porté à la communauté d'accueil, surtout en vivant au sein de la communauté. Plusieurs efforts sont mis en place par les milieux de travail, notamment en éducation, lorsque des activités culturelles ou entourant le territoire, qui rassemblent les personnes des communautés sont organisées. Comme l'autochtonisation, l'attachement aux lieux et l'anordissement doivent néanmoins surpasser les milieux professionnels pour se retrouver dans la sphère plus intime, à savoir dans l'espace privé du logement, des passe-temps, du temps libre et même des relations. Le processus d'anordissement des pratiques de travail est davantage réalisé lorsque les professionnel·le·s sont en mesure d'adopter ces pratiques hors des établissements d'éducation, de santé ou de services sociaux, car ce processus passe par les relations, le vivre-ensemble, la fréquentation du territoire, le sentiment de chez soi, ainsi que l'attachement au territoire. Certes, l'intégration des professionnel·le·s débute généralement dans les structures mises en place dans le milieu de travail, mais elles se poursuivent ensuite dans la vie personnelle, sociale et communautaire.

En réponse à notre deuxième question de recherche secondaire, les processus d'autochtonisation et d'anordissement des pratiques professionnelles, qui passent par une meilleure compréhension des territorialités nordiques, assurent selon nos résultats une meilleure dynamique relationnelle, et sont aussi indissociables l'un de l'autre : l'autochtonisation des pratiques ne peut se faire sans le territoire, et l'anordissement ne peut se faire sans les personnes qui vivent sur ce territoire. Ces processus sont possibles puisque les travailleur·euse·s pourront réellement s'intégrer aux tissus

social et territorial par des pratiques professionnelles adaptées, par la création de relations et par un enracinement dans la communauté par un attachement à un chez soi (logement) ou aux pratiques territoriales. Toutefois, ces processus doivent être jumelés à ceux de sensibilisation et d'éthique, et, selon les recommandations, ont avantage à commencer avant l'arrivée au Nord, et se poursuivre ensuite : voyages préalables à la mise en poste, retour dans le Nord pour ses vacances, relations qui se poursuivent à long terme, etc. En outre, les résultats démontrent que l'anordissement n'est pas possible sans la prise en compte du Sud : les professionnel·le·s reviennent plus ressourcé·e·s et demeurent à plus long terme lorsqu'ils/elles peuvent retourner aisément dans le Sud. L'autochtonisation et l'anordissement des pratiques sont et doivent être multiscalaires. De plus, nos recherches permettent d'apporter certaines nuances : même si ces mécanismes existent et qu'ils peuvent être suivis à la lettre, une bonne intégration n'est pas garantie : des facteurs temporels, géographiques contextuels et personnels sont aussi à prendre en compte. Bien qu'ils puissent favoriser un meilleur espace de rencontre entre les Autochtones du Nord et les allochtones du Sud, ces mesures proposées ne sont pas des formules magiques et doivent pouvoir s'adapter aux différentes réalités des milieux de travail et des communautés.

De retour à notre question et notre hypothèse principale de recherche, selon l'analyse de nos résultats, les mécanismes relationnels socioterritoriaux entre les différentes Premières Nations nordiques et les allochtones du Sud assurent un meilleur espace de rencontre interculturel. Ces mécanismes relationnels agissent sur la création d'un meilleur espace de rencontre à la condition qu'ils s'opèrent à long terme, soit avant, pendant et après la mise en poste, et ce, à travers le territoire nordique, mais aussi au sud et en relation avec le Sud. Mis en place dans les sphères sociale, communautaire, culturelle et territoriale ces mécanismes permettent l'ancrage dans les réalités territoriales nordiques au-delà du cadre temporel, des limites géographiques et des frontières du milieu de travail. En ce sens, l'entraide régionale et les efforts de sensibilisation aux réalités autochtones entrepris de manière multiscalaire gagnent à prendre de l'importance, et ce avec toutes les parties. Dans ce processus, le bien-être des professionnel·le·s allochtones du Sud et celui des Autochtones est tout autant important. D'un côté, la prévention du racisme en offrant des services culturellement sécurisants permet aux personnes autochtones de se réappropriier les espaces de services et de travail de la fonction publique, et de l'autre, en s'assurant que le corps professionnel de l'extérieur se sente chez soi, les employeur·euse·s préviennent le roulement,

apportent des conditions favorables à la rétention, assurent un suivi continu et améliorent la rencontre avec l'Autre.

Plusieurs nuances doivent toutefois être soulignées pour chaque secteur et selon le niveau d'éloignement géographique. La force de ce mémoire se trouve dans la mise en commun des mesures et des mécanismes instaurés par chacun des milieux, secteurs et communautés, puisque le travail se fait bien souvent en silo. Cependant, des spécificités sont à soulever, notamment selon les horaires, l'organisation des quarts de travail, le contact avec l'équipe ou la communauté, les schèmes de mobilités et le lien avec le Sud ainsi que la liberté ou non d'accéder au territoire ne sont pas les mêmes partout. Nous avons vu que selon le niveau de l'organisation temporelle au travail, les domaines de la santé et des services sociaux offrent des modèles d'embauche et d'horaire qui permettent des mobilités plus fréquentes vers le Sud, mais pas nécessairement en même temps que les collègues. Les horaires seront également plus atypiques, ce qui engendre un contact limité avec la communauté et les possibilités de fréquenter le territoire et s'adonner à des activités locales et régionales. Du côté de l'éducation, puisque l'horaire suit celui des enseignants et des élèves autochtones, les possibilités de quitter la région sont lors des congés assignés par le calendrier scolaire, ce qui fait qu'elles seront moins fréquentes. Néanmoins, puisque les quarts de travail et les congés se font en même temps que les personnes locales, davantage d'activités peuvent être organisées avec les communautés pendant et en dehors des heures d'école. En ce sens, les grandes lignes de mécanismes relationnels socioterritoriaux s'appliquent pour l'ensemble de la fonction publique, mais ne s'opèrent pas tout à fait de la même manière dans les milieux de travail.

**

Avec les pistes de réflexion qu'elle a suscité, cette recherche met en lumière plusieurs éléments de réponses à nos questions de recherche et a contribué à l'avancement des connaissances sur les plans scientifiques et sociaux. Du côté scientifique, notre approche multiscalaire voulant se pencher sur des mécanismes d'intégration à la fois dans les sphères communautaires, sociales, territoriales et professionnelles sur l'ensemble de la Côte-Nord a permis d'avoir une vue d'ensemble d'un problème normalement étudié à une seule échelle, ou sur un seul territoire ou dans un seul corps professionnel. En sus, l'utilisation des concepts géographiques de l'anordissement, des

territorialités et d'autochtonisation ont largement permis de lier au territoire les notions d'intégration aux milieux de travail, qui sont généralement étudiés plutôt dans les domaines de la psychologie, de la sociologie ou encore des ressources humaines. Cela a démontré comment les environnements physique, environnant, naturel et communautaire sont intimement liés aux réalités autochtones, et que pour que les professionnel·le·s soient doté·e·s d'une formation adéquate, ces aspects doivent être intégrés à leur insertion sociale et professionnelle. Du côté social, nos résultats transférés aux communautés (voir Annexes F et G) permettent de classer et de mettre en commun les connaissances déjà acquises au sein des milieux. Notre recherche n'a en effet pas réinventer la roue, puisque les milieux sont déjà autonomes, créatifs et munis de structures formelles ou et informelles. La mise en commun des mécanismes d'intégration entre les communautés et à différentes échelles permet toutefois un partage intercommunautaire et intersectoriel des initiatives et des efforts qui se font parfois en silo.

En deçà des avancées sociales et scientifiques émanant de ce projet de mémoire, certaines limites méritent d'être soulignées, notamment dans la démarche méthodologique. Tel que mentionné dans l'avant-propos, le point de vue situé en tant que chercheuse allochtone dans un contexte de recherche en milieu autochtone était à en prendre en considération dans l'élaboration de l'ensemble de la démarche de recherche. Plusieurs efforts d'autosensibilisation, de formation et de préparation ont été mis en place pour l'outrepasser. Cependant, ces tentatives de décolonisation ne représentent pas une démarche nécessairement complète, exhaustive et impeccable, comme relevé dans le chapitre précédent. La confection d'une recherche de maîtrise représente une mobilisation de ressources temporelles, monétaires et énergétiques et malgré les efforts soutenus par l'équipe de recherche, certains biais et angles morts demeurent. D'abord, une limitation existe dans l'intégration au terrain de recherche pour la chercheuse par la distance qui nous sépare du terrain. À cet effet, dans les circonstances d'avoir choisi un terrain de maîtrise aussi vaste que celui de la Côte-Nord, en temps de pandémie, a réduit la possibilité d'aller en présentiel dans toutes les communautés, et de facto, de rencontrer et s'intégrer au sein de chaque espace.

Au niveau des contenus abordés, certains angles auraient pu être davantage explorés. À titre d'exemple, du côté des allochtones natif·ve·s de la région, bien que la triple relation allochtone du Sud, allochtone du Nord et Autochtone soit abordée plus spécifiquement dans le projet plus large duquel ce mémoire fait parti, cette avenue aurait pu être un peu plus explorée et moins invisibilisée

puisqu'elle fait partie intégrante du réseau relationnel nordique. D'autre part, il aurait pu être judicieux d'ajouter une couche d'analyse supplémentaire selon différents types de professionnel·le·s, à savoir comment se dessine les mécanismes d'intégration, de rétention et de répulsion pour chacun des profils caricaturisés des « 3M » (missionnaire, mercenaire, mésadapté et pouvant être ajouté aventurier). Néanmoins, nos résultats n'ont pas relevé de différences suffisamment importantes vis-à-vis l'intégration quant aux quatre profils suggérés par la littérature. En ce sens, les réalités sont beaucoup plus éclatées et difficilement enfermables dans des petites boîtes, notamment puisque les facteurs d'attraction sont bien souvent différents des facteurs de rétention. Ces complexités supplémentaires quant à l'intégration des professionnel·le·s peu discutées dans ce mémoire pourraient servir de pistes pour de futures études sur le sujet.

Malgré les limites du projet, certains retours sur les entrevues ont démontré la pertinence de la recherche. Une femme innue a partagé à la fin d'une rencontre que l'entrevue « était thérapeutique ! » (SAF14R1). Au final, les conseils, les limites et les changements structurels à apporter récoltés pour les professionnel·le·s de l'extérieur s'appliquent aussi pour les équipes de recherche allochtones, puisqu'après tout ils/elles sont eux/elles aussi des personnes non-autochtones qui se déplacent, étudient et découvrent des territoires qui ne sont pas les leurs. Le processus d'anordissement peut donc aussi s'appliquer à la chercheuse. En ce sens, j'ai moi-même développé un sentiment d'appartenance au territoire en allant à maintes reprises en vacances sur la Côte-Nord, étant attirée à aller me promener entre les épinettes noires, sur le bord du Fleuve et à entretenir les relations créées dans les dernières années dans la région nord-côtière.

Cette situation de découverte pourrait également être renversée dans le futur ; dans la même lancée, une autre femme innue a aussi fait part que les discussions entamées dans l'entrevue devraient être partagées à plus grandes échelles, comme dans les cours ou dans les formations en enseignement, en santé ou en services sociaux. Elle a partagé son inspiration pour un prochain projet, qui serait dans le sens inverse et qui suivrait les trajectoires de mobilités des jeunes autochtones qui choisissent d'aller étudier dans les grandes villes afin d'obtenir une formation professionnelle adéquate à divers métiers, en l'occurrence en éducation, santé et services sociaux. En ce sens, elle a soulevé le besoin de faire un projet de recherche auprès des personnes autochtones dans les lieux de formation et des personnes autochtones qui vont dans ces écoles des villes majoritairement composées de personnes blanches : « on va vous poser les mêmes questions ! [rires] » (SAF14R1).

Cette idée mène à poursuivre la réflexion scientifique émanant de ce présent projet, notamment sur les processus migratoires entourant les formations relatives aux postes à pourvoir dans les communautés. En ce sens, le déracinement des personnes autochtones qui doivent quitter leurs familles, leurs communautés et leurs cultures pour se former aux postes à combler dans leurs propres communautés est à prendre en compte : comment pourrait se dessiner un réseau structurel d'initiatives existantes à ce propos entre la Côte-Nord et les établissements d'éducation supérieure ? L'anordissement et l'autochtonisation des pratiques prennent quelles formes dans les milieux d'éducation et professionnels du Sud ? Dans l'analyse multiscalaire d'une recherche en géographie portant sur les mobilités professionnelles entre le Nord et le Sud, ce sont tous des éléments à considérer, notamment dans une approche qui se penche sur la corrélation entre les continuums temporels et spatiaux de l'intégration au Nord.

À partir de ces pistes, pour arriver à déployer un véritable espace de rencontre entre les allochtones du Sud et les Premières Nations de la Côte-Nord, c'est une décolonisation des structures gouvernementales, du système de formation et des instances au pouvoir, par le truchement de l'anordissement et de l'autochtonisation, qui doit avoir lieu, et ce au-delà des milieux de travail immédiats. L'anordissement et l'autochtonisation auraient avantage à être mis de l'avant à plus larges échelles.

ANNEXE A
EXEMPLE DE COURRIEL DE RECRUTEMENT

Objet : Proposition d'entrevue pour projet de maîtrise — Projet « Mobilités professionnelles, espace de rencontre et éthique dans les communautés innues et naskapiés de la Côte-Nord » — Interview proposal

Bonjour, Kuei, J'espère que vous allez bien. Tan eshpanin ? Shanut nitishinikashin, Muniat utshiu.

Je vous écris à titre d'étudiante à la maîtrise au Département de géographie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Mon projet de recherche porte sur les milieux professionnels innus et naskapiés de la Côte-Nord des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux qui accueillent des professionnel-le-s allochtones du sud du Québec. Ce projet s'inscrit un projet plus large : *Migrations, nordicité et interculturalité : expériences croisées des nouveaux résidents et de leurs communautés d'accueil*, financé par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH 430-2018 — 0897) et dirigé par Laurie Guimond, professeure au département de géographie, UQAM. Cette recherche est également épaulée par un comité de suivi composé de personnes de l'Institut Tshakapesh, de la Commission scolaire du Littoral et de la MRC du Golfe-du-Saint-Laurent.

Nous nous intéressons plus particulièrement aux processus de recrutement, de sélection, d'embauche, de formation, d'intégration et de rétention des travailleur-euse-s allochtones qui sont amené-e-s à œuvrer en milieu innu et naskapi sur la Côte-Nord. Notre objectif général est de soulever des pistes de solutions afin d'assurer un espace de rencontre éthique entre les Premières Nations et les allochtones du Sud. Nous vous contactons aujourd'hui afin de solliciter votre participation à une entrevue (voir l'affiche de recrutement des participant-e-s en Pièce jointe). La nature de votre participation se résumera à un entretien confidentiel d'environ une heure. Nos questions porteront entre autres sur le processus de préparation des professionnel-le-s, les connaissances de ceux/celles-ci sur les enjeux autochtones et les relations qu'ils/elles entretiennent en milieu de travail avant, pendant et après leur mise en poste. Puisque c'est important pour nous de bien répondre aux besoins de votre milieu de travail, il me fera plaisir de vous rencontrer préalablement à l'entrevue afin de faire connaissance, expliquer la recherche et même de l'adapter selon vos attentes.

Si vous êtes intéressé-e, s'il vous plaît me contacter afin que nous puissions organiser une première rencontre dans les prochaines semaines (par Zoom, téléphone ou en personne selon notre localisation géographique). S'il vous plaît me transférer à la bonne personne si vous croyez que quelqu'un-e d'autre serait mieux placé pour répondre à mes questions. Veuillez noter qu'une fois les données compilées, les résultats pourront être transmis à votre institution de travail.

Merci beaucoup de l'attention portée à notre demande et au plaisir d'avoir de vos nouvelles. Tshinashtumitin, niaut,

Nin, **Charlotte Bellehumeur**

Candidate à la maîtrise et assistante de recherche en géographie, UQAM
bellehumeur.charlotte@courrier.uqam.ca (514) 232-3750

Hello, Kuei, Tan eshpanin ? I hope you are doing well. Shanut nitishinikashin, Muniat utshiu.

I am writing to you as a Master's student in the Department of Geography at the Université du Québec à Montréal (UQAM). My research project focuses on innus and naskapis professional environments of Côte-Nord in Education, Health and Social Services sectors that welcome non-native professionals from Southern Quebec. This project is part of a larger project: *Migrations, nordicité et interculturalité : expériences croisées des nouveaux résidents et de leurs communautés d'accueil*, funded by the Social Sciences and Humanities Research Council (SSHRC 430-2018-0897) and directed by Laurie Guimond, professor in the Department of Geography, UQAM. This research is also supported by a follow-up committee composed of people from the Tshakapesh Institute, the Commission scolaire du Littoral and the RCM du Golfe-du-Saint-Laurent.

We are particularly interested in the processes of recruitment, selection, hiring, training, integration and retention of non-native professionals who work in innu or Naskapi of Côte-Nord environments. Our general objective is to raise possible solutions in order to ensure an ethical meeting place between the Native people and the non-Native people of the South of Quebec.

We are contacting you today to solicit your participation in an interview (see attached participant recruitment poster). The nature of your participation will be a confidential interview of approximately one hour. Our questions will include the preparation process of the professionals, their knowledge of First Nations challenges and their workplace relationships before, during and after their employment.

Please note that once the data is compiled, the results can be forwarded to your work institution.

Since it is important for us to meet the needs of your workplace, it will be my pleasure to meet with you prior to the interview in order to get to know you, explain the search and even adapt it to your expectations.

If you are interested, please contact us so that we can set up an initial meeting (by Zoom, phone or in person depending on the health measures in place). Please forward me to the right person if you believe someone else would be better suited to answer my questions.

Thank you very much for your attention to our request and we look forward to hearing from you, Tshinashtumitin, niaut,

Nin, **Charlotte Bellehumeur**

Master's candidate and research assistant in geography, UQAM

bellehumeur.charlotte@courrier.uqam.ca

(514) 232-3750

ANNEXE B
EXEMPLE DE FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Entrevue individuelle

Titre du projet : Mobilités professionnelles, espace de rencontre et éthique dans les communautés innues et naskapiés de la Côte-Nord

Étudiante-chercheuse

Charlotte Bellehumeur, candidate à la maîtrise en géographie (Sc.B.), Université du Québec à Montréal, bellehumeur.charlotte@courrier.uqam.ca (514) 232-3750

Direction de recherche

Laurie Guimond, professeure au département de géographie (Ph.D) (Case Postale 8888, succursale centre-ville, Montréal [Québec], H3C 3P8), Université du Québec à Montréal, guimond.laurie@uqam.ca (438) 351-0062

Organisme de financement

La recherche est financée par le Conseil de recherches en sciences humaines et par le Fonds de recherche du Québec Société et culture. Ce projet s'inscrit dans un projet plus large : *Migrations, nordicité et interculturalité : expériences croisées des nouveaux résidents et de leurs communautés d'accueil*, financé par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH 430-2018 — 0897) et dirigé par Laurie Guimond, professeure au département de géographie, UQAM.

Préambule

Nous vous demandons de participer à un projet de recherche qui implique un entretien semi-dirigé d'une durée d'environ une heure avec l'étudiante-chercheuse.

Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent. Ce formulaire de consentement vous explique le but de cette étude, les procédures, les avantages, les risques et inconvénients, de même que les personnes avec qui communiquer au besoin. Le présent formulaire de consentement peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles.

Objectifs du projet

Ce projet s'intéresse aux relations entre les Premières Nations et les allochtones du sud allant œuvrer sur la Côte-Nord dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. Notre objectif principal est d'examiner la mise en place des pratiques décoloniales à adopter par les professionnel-le-s allochtones dans un contexte de mobilités constantes et croissantes dans le Nord québécois. En ce sens, nous nous interrogeons à savoir par quel moyen un meilleur espace de rencontre peut-il être établi entre les professionnel-le-s allochtones du Sud et les nations innue et naskapie de la Côte-Nord. En ce sens, la population ciblée sont des personnes fortement impliquées dans le processus de recrutement, de sélection, d'embauche et de rétention des professionnel-le-s

allochtones du Sud sur la Côte-Nord. Ainsi, des entretiens semi-dirigés avec une vingtaine de personnes seront effectués.

Ce projet est réalisé dans le cadre du programme de maîtrise en géographie à l'UQAM, d'une durée de deux ans. La collecte de données par entretiens s'échelonne de la fin de l'été à la fin de l'automne 2021. Les données obtenues seront traitées et analysées durant l'hiver et l'été 2022 et nous rédigerons un mémoire présentant les résultats, qui sera déposé au département de géographie à la fin de l'automne 2022, à moins qu'un délai supplémentaire soit nécessaire pour le compléter.

Nous souhaitons également présenter aux instances impliquées les résultats de la recherche sous forme de fiche informative, ou d'une autre manière créative. Il est aussi possible que l'étudiante et sa direction de recherche publient un article scientifique et participent à des communications (ex. conférences, colloques) pour présenter les résultats du projet.

Nature et durée de votre participation

Votre participation consiste à participer à une entrevue semi-dirigée d'une durée d'environ une heure pendant laquelle nous vous poserons des questions concernant votre expérience quant aux processus d'embauche, de recrutement et de sélection, la nature des relations entre nouveaux-elles résident-e-s et la population locale, les stratégies de rétention, les solutions à apporter aux problèmes de mécompréhension culturelle dans les milieux de travail, etc. La transcription que l'on fera de votre entrevue ne permettra pas de vous identifier.

L'entrevue peut se dérouler par téléphone, par visioconférence (Zoom) ou en personne dans le lieu de votre choix si les consignes sanitaires et la proximité géographique le permet. Si vous y consentez, l'entrevue sera enregistrée. Si vous ne souhaitez pas être enregistré-e, l'étudiante procédera uniquement à une prise de notes durant l'entretien. Aucun suivi de votre part n'est demandé après l'entretien. Toutefois, si vous souhaitez être contacté-e à la fin du projet de recherche pour obtenir les résultats de la recherche et la retranscription de votre entrevue, vous pouvez inscrire votre adresse courriel ou votre adresse postale à la fin du présent formulaire.

Avantages liés à la participation

Vous ne retirerez directement pas d'avantages à participer à cette étude. Toutefois, vous aurez contribué à l'avancement de la science et des connaissances sur les rapports relationnels au sein des milieux de travail innus et naskapis de la Côte-Nord. Les résultats de la recherche pourront également être vous être transmis.

Risques et inconvénients liés à la participation

En principe, la participation à ce projet de recherche n'implique aucun risque. Si vous êtes inconfortable avec certaines questions, vous êtes libres de ne pas y répondre, sans justifier la raison. Vous pouvez également mettre fin à l'entretien à tout moment. Sachez qu'il est de la responsabilité de Charlotte Bellehumeur de suspendre ou de mettre fin à votre participation si elle estime que votre bien-être est compromis.

Indemnité compensatoire

Aucune indemnité compensatoire n'est prévue.

Utilisation secondaire des données

Vos données de recherche seront rendues anonymes et conservées pendant 5 ans au terme du projet. Il est possible que nous souhaitions les utiliser dans d'autres projets de recherche similaires. Vous êtes libre de refuser cette utilisation secondaire.

Afin de préserver votre identité et la confidentialité des données de recherche, vous ne serez identifié-e que par un numéro de code.

- J'accepte que mes données puissent être utilisées dans d'autres projets de recherche
- Je refuse que mes données puissent être utilisées dans d'autres projets de recherche
- Acceptez-vous que la responsable du projet ou son délégué vous sollicite ultérieurement dans le cadre d'autres projets de recherche ? **Oui** **Non**

Droits de retrait sans préjudice de la participation

Il est entendu que votre participation à ce projet de recherche est tout à fait volontaire et que vous restez libre, à tout moment, de mettre fin à votre participation sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit.

Confidentialité, partage, surveillance et publications

Il est entendu que tous les renseignements recueillis sont confidentiels. Durant votre participation à ce projet de recherche, la chercheuse-étudiante recueillera et consignera dans un dossier de recherche les renseignements vous concernant. Seuls les renseignements nécessaires à la bonne conduite du projet de recherche seront recueillis. Ils peuvent comprendre les informations suivantes : nom, genre, date de naissance, origine ethnoculturelle. Afin de protéger votre identité et la confidentialité de vos données, vous serez toujours identifié-e par un code alphanumérique. Ce code associé à votre nom ne sera connu que de l'étudiante-chercheuse.

Les données du projet de recherche pourront être publiées dans des revues scientifiques ou partagées avec d'autres personnes lors de discussions scientifiques. Aucune publication ou communication scientifique ne renfermera d'information permettant de vous identifier. Dans le cas contraire, votre permission vous sera demandée au préalable.

Les enregistrements audios / numériques seront effacés au terme de 5 ans. La transcription de votre entrevue ainsi que votre formulaire d'information et de consentement seront conservés pour une période de 5 ans avant d'être détruits.

Question sur le projet et personnes-ressources

Pour toute question additionnelle sur le projet et sur votre participation vous pouvez communiquer avec les responsables du projet : Laurie Guimond, professeure au département de géographie, (438) 351-0062 et Charlotte Bellehumeur, candidate à la maîtrise en géographie, (514) 232-3750

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CIEREH) a approuvé ce projet et en assure le suivi. Pour toute information vous pouvez communiquer avec le coordonnateur du Comité au numéro (514) 987-3000 poste 7753 ou par courriel à l'adresse : ciereh@uqam.ca.

Pour toute question concernant vos droits en tant que participant-e à ce projet de recherche ou si vous avez des plaintes à formuler, vous pouvez communiquer avec le bureau de l'ombudsman de l'UQAM (Courriel : ombudsman@uqam.ca; Téléphone : (514) 987-3151.

Remerciements

Votre collaboration est précieuse et essentielle pour la réalisation de la recherche ; nous apprécions le temps et l'attention que vous y consacrez, et nous vous en remercions.

Consentement libre et éclairé

Je _____ déclare avoir lu et, ou compris le formulaire et j'en ai reçu un exemplaire. Je comprends le but de la recherche, son motif et la nature de ma participation. Je déclare avoir eu la possibilité de parler de ma participation et avoir eu suffisamment de temps pour y réfléchir lors du processus de consentement. Après réflexion éclairée, je consens librement à prendre part à cette recherche. Je sais que je peux omettre de répondre à une question et que je peux me retirer en tout temps sans préjudice et sans devoir justifier ma décision.

Je signe ce formulaire en deux exemplaires et j'en conserve une copie.

Je consens à ce que l'entrevue soit enregistrée : Oui Non

Je désire recevoir un résumé des résultats du projet : Oui Non

Je désire recevoir une copie du verbatim de mon entrevue : Oui Non

Signature : _____ Date : _____

Nom (lettres moulées) : _____ Fait à : _____

Adresse courriel : _____

Adresse postale : _____

Engagement de la chercheuse

Je, soussignée certifie

[a] avoir expliqué au signataire les termes du présent formulaire ;

(b) avoir répondu aux questions qu'il m'a posées à cet égard ;

(c) lui avoir clairement indiqué qu'il reste, à tout moment, libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-dessus ;

(d) que je lui remettrai une copie signée et datée du présent formulaire.

Signature : _____ Date : _____

Nom (lettres moulées) : _____ Fait à : _____

Un exemplaire de ce document signé doit être remis à la personne participante

ANNEXE C
EXEMPLE DE GRILLE D'ENTREVUE

GRILLE D'ENTREVUE INDIVIDUELLE
Acteur-trice-s clés dans le processus de recrutement, de sélection et d'embauche

Mobilités professionnelles, espace de rencontre et éthique dans les communautés innues et naskapiés de la Côte-Nord

Recherche financée par le Conseil de recherches en sciences humaines et le Fonds de recherche du Québec Société et culture

Responsable de la recherche : Charlotte Bellehumeur
Département de géographie
Université du Québec à Montréal

Ce projet s'inscrit un projet plus large : Migrations, nordicité et interculturalité : expériences croisées des nouveaux résidents et de leurs communautés d'accueil, financé par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH 430-2018-0897) et dirigé par Laurie Guimond (PhD), professeure au département de géographie, UQAM.

A. INTRODUCTION DE L'ENTRETIEN

B. PRÉSENTATION

C. PRÉPARATION PRÉ-DÉPART

D. SUIVI UNE FOIS EN POSTE

E. COHABITATION DANS LES COMMUNAUTÉS ET ADAPTATION DES NÉONORDISTES

F. RÉTENTION, MOBILITÉS ET ANORDISSEMENT

G. BILAN

H. CONCLUSION

A. INTRODUCTION DE L'ENTRETIEN

a) Présentation de l'intervieweuse et contexte

- prise de contact sans précipitation ;
- construire climat de confiance et de collaboration

b) Remercier la personne

- faire sentir que sa collaboration est essentielle

c) Rappel du thème de l'entretien (+sous-thèmes)

Témoignage de son *expérience* avec les travailleur-euse-s sudistes allant œuvrer sur la Côte-Nord, de ses connaissances quant aux processus de recrutement, d'embauche et de sélection, ainsi que des contacts établis avec les professionnel-le-s néonordistes une fois en poste.

Après avoir analysé le discours des bonnes pratiques à adopter en milieu autochtone nordique de x résident-e-s, néo-résident-e-s et travailleur-euse-s dans diverses communautés du Nord du Québec, nous rencontrons ± 20 personnes :

-20 **acteurs-trices-clés locaux-ales** (direction et ressources humaines de centre scolaires et de Centre intégré universitaire en santé et services sociaux). Les questions posées aux acteurs clés concerneront leurs expériences quant aux processus d'embauche, de recrutement et de sélection, la nature des relations entre nouveaux-elles résident-e-s et la population locale, les stratégies de rétention, les solutions à apporter aux problèmes de mécompréhension culturelle dans les milieux de travail, etc.

d) Conditions déontologiques : confidentialité et anonymat

- Confidentialité et anonymat assurés (code vs nom) : Enquête universitaire. Certificat d'éthique de l'UQAM à présenter : Certificat # 2953_2018

e) Déroulement de l'entrevue en 2 temps, +/- une heure :

- Questions fermées écrites sur les caractéristiques sociodémographiques.
- Questions ouvertes enregistrées + possibilité d'arrêt temporaire de l'enregistreuse au besoin

f) Réactions/interrogations de l'interviewé-e

- Dire également aux participant-e-s qu'il n'y a pas de « bonne » et de « mauvaise » réponse et que c'est leur expérience personnelle et leur opinion « spontanée » que nous voulons dégager.

g) Professionnel-le-s : Définir que par professionnel-le-s, nous entendons tout types de travailleur-euse-s qui œuvrent dans les domaines de l'éducation, de la santé et des services sociaux. Par exemple des infirmier-ères, des professeur-e-s, des travailleur-euse-s sociaux, des éducateur-trice-s spécialisé-e-s, des psychologues, etc.

h) Allochtone : Définir que par allochtone, nous entendons les personnes non-Autochtones, majoritairement des personnes blanches, mais aussi immigrantes, racisées, qui ne sont pas issus des Premières Nations et des Inuit.

***S'assurer que le formulaire de consentement est signé, avant ou au début de la rencontre, avant l'enregistrement.

⇒ Je vais d'abord vous poser quelques questions préalables pour bien vous situer.

B) PRÉSENTATION

1. Pouvez-vous me décrire le mandat principal de votre organisation ?
2. Quel est votre rôle au sein de cette organisation ?
 - a) Depuis combien de temps y œuvrez-vous ?
 - b) Quels ont été vos rôles précédents ?
3. À quel point l'attraction, l'intégration et la rétention de professionnel-le-s est un enjeu au sein de votre organisation ?
4. Lors des processus de sélection, de recrutement, d'embauche et de rétention, quels sont les profils types des personnes qui appliquent ?
 - a) Leurs parcours professionnels ?
 - b) Leur appartenance ethnoculturelle [allochtone, autochtone, immigration, personnes racisées]
 - c) Est-ce leur première fois sur la Côte-Nord ?
 - d) Ont-ils des expériences professionnelles ou autres en milieu autochtone ?
5. Qu'est-ce qui attire les professionnel-le-s à postuler ?
 - a) Pourquoi ?
 - b) Comment entendent-ils/elles parler de votre organisation ?

→ Faire ressortir si c'est le salaire, la nature, les relations, le rôle professionnel

⇒Maintenant, je vais vous questionner sur le processus de préparation, de sélection et d'embauche des professionnel-le-s préalablement à leur départ vers [nom de la communauté concernée].

C) PRÉPARATION PRÉ-DÉPART

6. Pouvez-vous me décrire les processus de sélection, d'embauche et de recrutement au sein de votre organisation ?
 - a) Quelles sont les différentes étapes ?
 - b) Combien de temps ce processus dure-t-il ?
7. Quel(s) est/sont le(s) profil(s) type(s) des professionnel-le-s visé-e-s par votre organisation ou par les agences de recrutement ?
 - a) Leur origine ethnoculturelle ?
 - b) Leur cheminement typique ?

8. À quel point les personnes que vous embauchez connaissent les enjeux autochtones ?
- Enjeux territoriaux ?
 - Enjeux historiques ?
 - Enjeux culturels ?
 - Dynamiques communautaires ?
 - Dynamiques nordiques en général ?
 - Toponymie des lieux autochtones, noms des nations ?
9. Les professionnel-le-s sont-ils/elles formé-e-s préalablement à la mise en poste ?
- Si oui, comment ?
 - Si non, pourquoi ?
 - Si formations, lesquelles ?
 - Quelle nature, quel contenu ?
- Faire ressortir les aspects sociaux, culturels et territoriaux des formations
10. Quelle(s) langue(s) parlent les professionnel-le-s que vous embauchez ?
- Suivent-ils/elles des cours de langues autochtones spécifiques à leur communauté d'accueil ?
- Faire ressortir si les allochtones parlent les langues nationales (anglais, français), les langues autochtones (innu-aimun, naskapi), ou les deux.

⇒ Je vous poserai maintenant des questions sur les réalités professionnelles une fois la mise en poste des allochtones que vous embauchez.

D) SUIVI UNE FOIS EN POSTE

11. Selon vos observations, comment se passe l'intégration des allochtones dans leurs milieux de travail ?
12. Selon vos observations, est-ce que ces professionnel-le-s entretiennent des relations avec les Innu-e-s OU Naskapi-e-s ?
- Dans le milieu de travail
 - À l'extérieur du milieu de travail
- Si oui, de quelle nature, avec qui ?
 - Si non, qu'est-ce qui explique cela ?
13. Est-ce que les professionnel-le-s que vous embauchez sont sensibles aux approches, méthodes, pratiques, savoirs des Premières Nations ? Selon votre expérience, quels approches les allochtones usent-ils/elles davantage dans leur milieu de travail ?
- Davantage occidentaux/allochtones (acquis préalablement à leur mise en poste)
 - Davantage autochtones/ nordiques (acquis sur place ou lors des formations)
14. Y a-t-il dans vos institutions, des pratiques de sécurisation culturelle ?

→ S'assurer que la personne sait ce que c'est. Par sécurisation culturelle, nous entendons des pratiques, des approches et la mobilisation de savoirs qui sécurise les Autochtones. Par exemple, cela peut prendre la forme de la langue parlée au travail, que les professionnel-le-s connaissent bien la Loi sur les Indiens et l'historique des pensionnats ou simplement une approche davantage axée sur la culture autochtone.

- a) Si oui, lesquelles ?
- b) Si non, pourquoi ?

15. Avez-vous déjà été témoin de rapprochements entre les allochtones du Sud et les Innu-e-s et/ou Naskapi-e-s ?

→ Faire ressortir des anecdotes de rapprochement (couples interculturels, bonne intégration, développement d'amitié, etc.)

16. Avez-vous déjà été témoin de tensions, de conflits, de racisme ou de discrimination, entre les allochtones du Sud et les Innu-e-s et/ou Naskapi-e-s ?

17. Avez-vous déjà reçu des plaintes, des doléances, des témoignages d'expériences fâcheuses ?

→ Faire ressortir les anecdotes plus conflictuelles (mauvaise intégration, choc culturel, etc.)

18. Existe-t-il un suivi avec les professionnel-le-s une fois ceux/celles-ci en poste ?

- a) Si oui, de quel suivi s'agit-il ? Culturel ? Tâches professionnelles ?
- b) Si oui, que pensez-vous de ce suivi ?
- c) Si non, pensez-vous qu'il devrait en avoir un ?

⇒ Je vous poserai maintenant quelques questions sur la cohabitation dans les communautés et le processus d'adaptation des professionnel-le-s une fois dans le Nord.

E) COHABITATION DANS LES COMMUNAUTÉS ET LE TERRITOIRE ET ADAPTATION

19. Selon les rétroactions et les témoignages que vous recevez, comment se passe l'intégration des professionnel-le-s dans les communautés ?

- a. Au travail ?
→ Faire ressortir s'ils/elles restent entre nouveaux résidents ou pas
- b. Dans la communauté ?
→ Faire ressortir s'ils/elles restent entre nouveaux résidents ou pas

20. Selon les rétroactions et les témoignages que vous recevez, les professionnel-le-s du Sud participent-elles/ils aux activités locales ?

- a) Lieux fréquentés ?
 - b) Évènements fréquentés ?
 - c) Amitiés ?
 - d) Dans le territoire (activités de chasse, pêche, campement, promenades en nature)
- Faire ressortir les lieux et les espaces de rencontre, de rapprochement.

21. Selon les témoignages et les rétroactions reçues, à quel point les allochtones s'intègrent-ils/elles dans les communautés innues/naskapie ?
- Avez-vous des fois des personnes qui démissionne rapidement ?
 - Qui ne se sentent pas à leur place ou qui ne s'intègrent pas assez ?
- Faire ressortir si les professionnel-le-s se sentent chez soi, ou sentiment d'imposteur
22. Selon vous, combien de temps (en mois ou en année), est-il nécessaire pour affirmer qu'une intégration est réussie ?
23. Selon vous, quelle est l'attitude des Innu-e-s/Naskapi-e-s face à l'arrivée de ces allochtones dans leurs communautés ?
- Faire ressortir la discrimination, l'intégration, la distance ou les rapprochements.

F) RÉTENTION, MOBILITÉS ET ANORDISSEMENT

24. Selon vous, les allochtones du Sud s'imprègnent-ils/elles de la Côte-Nord / de l'autochtonie ?
- Des pratiques professionnelles ?
 - Du mode de vie ?
 - Des façons de penser ?
25. Normalement, combien de temps les personnes embauchées restent-elles en poste ?
- Qu'est-ce qui explique cela ?
- Faire ressortir les différentes pratiques de mobilités (contrats temporaires, permanence, plusieurs contrats dans plusieurs communautés, fly-in/fly-out, drive-in/drive-out, etc.)
26. Y a-t-il des facteurs qui retiennent ces professionnel-le-s ?
- Faire ressortir les facteurs d'inclusion comme les amitiés, le salaire, la participation aux activités des communautés ou dans le territoire.
27. Y a-t-il des facteurs qui repoussent ces professionnel-le-s ?
- Faire ressortir les facteurs d'exclusion, comme les préjugés, les stéréotypes, la mécompréhension interculturelle, les chocs culturels.

⇒ Je vous poserai maintenant quelques questions sur ce que vous aimeriez améliorer à la situation, et comment vous voyez l'avenir

G) BILAN

28. Selon vous, quelles sont les bonnes pratiques que les allochtones du Sud doivent adopter en milieu professionnel innu/naskapi ?
- Avant la mise en poste ?
 - Pendant la mise en poste ?
 - Après la mise en poste ?
 - Dans les communautés ?

29. Selon vous, quelle serait la clé d'une meilleure intégration dans les communautés innues/naskapie ?
- a) Est-ce que quelque chose devrait être changé pour avoir une meilleure rétention ?
 - b) Si oui, quoi ?
→ Faire ressortir si quelque chose devait être ajouté, enlevé, modifié.
30. Selon vous, les professionnel-le-s allochtones ont-ils/elles réellement leur place dans les milieux de travail innus/naskapi ?
- a) Pourquoi ?
31. Quelle est votre vision de l'avenir en ce qui concerne les relations entre les Innu-e-s/Naskapi-e-s et les allochtones dans les milieux professionnels ?
32. Avant de terminer, aimeriez-vous ajouter un autre élément que nous n'aurions pas abordé ?

*** Fin de l'enregistrement

H) CONCLUSION

- a) Remercier pour la participation.
- b) Rappel de la confidentialité :
 - [Si enregistrement audio : rappeler que l'enregistrement audio de l'entrevue sera conservé de manière sécuritaire dans mon ordinateur et qu'il sera détruit après la transcription].
 - Rappel de l'anonymat qui sera conservé en tout temps.
 - Rappel que la personne peut nous contacter si elle a des questions ou des inquiétudes.
Rappel des coordonnées
 - Rappel que la personne peut se retirer en tout temps, même après l'entrevue.
- c) Partage des résultats
 - [Si demande de communication des résultats à la fin du projet] : Rappeler que les résultats pourront lui être partagés sous différentes formes : mémoire (rapport) de recherche, article, ou autre au besoin.
- d) Collaboration, complémentarité et réciprocité
 - Offrir du temps bénévole en échange de la participation pour quelconque tâche en lien avec les sujets du projet : besoins de bénévoles ? De personnes pour rédiger un rapport ?
Connaissent des organisations qui ont besoin ?
- e) Dernier remerciement

*** Quitter le Zoom, l'appel, ou partir si en personne (si les consignes sanitaires le permettent)

ANNEXE D
EXEMPLE DE QUESTIONNAIRE FACTUEL

QUESTIONNAIRE FACTUEL

Acteur-trice-s clés dans le processus de recrutement, de sélection et d'embauche

Mobilités professionnelles, espace de rencontre et éthique dans les communautés innues et naskapiés de la Côte-Nord

Recherche financée par le Conseil de recherches en sciences humaines et par le Fonds de recherche du Québec Société et culture

Responsable de la recherche : Charlotte Bellehumeur
Département de géographie
Université du Québec à Montréal

Ce projet s'inscrit dans un projet plus large : *Migrations, nordicité et interculturalité : expériences croisées des nouveaux résidents et de leurs communautés d'accueil*, financé par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH 430-2018-0897) et dirigé par Laurie Guimond, professeure au département de géographie, UQAM.

Code de l'interviewé-e : _____
No entrevue : _____
Zoom _____ En personne _____ Téléphone _____
Date : _____
Période : am _____ pm _____ soirée _____
Durée de l'entrevue : Enregistrée : _____ Durée de l'entrevue : Totale : _____
Genre : _____
Jeunes (20-39 ans) _____ Âge moyen (40-59 ans) _____ Âge Mûr (60 ans et +) _____
Nom de l'organisation : _____ _____
Poste occupé au sein de l'organisation : _____ _____
Nombre d'années en poste : _____
Secteur d'activité de l'organisation : 1) Éducation 2) Santé 3) Services sociaux 4) Autres : _____

ANNEXE E
AFFICHE DE RECRUTEMENT

*Mobilités professionnelles, espace de
rencontre et éthique dans les communautés
innues et naskapiés de la Côte-Nord*

RECHERCHE MENÉE PAR
CHARLOTTE BELLEHUMEUR
CANDIDATE À LA MAÎTRISE
BELLEHUMEUR.CHARLOTTE@COURRIER.UQAM.CA
(514) 232-3750



Critères :

- Détenir une bonne connaissance du processus de recrutement, de sélection, d'embauche, d'intégration et de rétention des travailleurs-euses autochtones sur la Côte-Nord
- Oeuvrer dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux

Nature de la participation :

- Entrevue d'une heure par Zoom, téléphone ou en personne (selon les consignes sanitaires en vigueur)
- Confidentialité respectée
- Résultats de la recherche ensuite repartagés à votre milieu de travail

Ce projet s'inscrit un projet plus large : Migrations, nordicité et interculturalité : expériences croisées des nouveaux résidents et de leurs communautés d'accueil, financé par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH 430-2018-0897) et dirigé par Laurie Guimond (PhD), professeure au département de géographie, UQAM.



UQAM | Département de géographie
FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES
Université du Québec à Montréal



Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Projet financé par
Fonds de recherche
Société et culture
Québec
Canada

Cette recherche a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de la Faculté des sciences humaines de l'UQAM. Certificat # 2953_e_2018

ANNEXE F

FEUILLET D'INFORMATION OFFERT AUX MILIEUX DE TRAVAIL

Au sein de la communauté :

- La réinsertion professionnelle est augmentée lorsque les relations personnelles dépassent les frontières du lieu de travail.
- Vivre directement dans la communauté permet le développement des relations, augmente la confiance de la communauté d'accueil.
- Participer aux activités culturelles (p. ex. : Pow-wow, fête nationale autochtone, Festival du conte et de la légende Innuçadie, Fête du Saumon) est une bonne manière de rencontrer.
- Augmenter le sentiment d'appartenance à la région.
- Les relations avec les résident-e-s sont cruciales.

Sortir du territoire, sortir du territoire :

- Aller en territoire permet de partager les mêmes pratiques que les personnes autochtones, de mieux les comprendre, de développer des relations, de s'insérer et de se sentir chez soi : chasser, pêcher, cueillir, se promener dans le bois, faire du Ski-Doo, etc.
- Être en mesure de quitter le territoire joue aussi sur la réinsertion et l'intégration professionnelle. Les sorties temporaires permettent en général de mieux revenir et rester plus longtemps puisqu'elles assurent un ressourcement avec les proches et la famille du corps professionnel de l'extérieur.

Régionales

- Les cadres, les conseils de bande et les ministères ont aussi leur rôle à jouer : être disponibles, offrir un parrainage, des ateliers, des activités de cohésion, des formations adéquates, offrir des services de suivi psychologique, bien accueillir les professionnel-le-s à leur arrivée.
- Travailler en collaboration avec les autres milieux de travail de la communauté, et même avec les autres communautés afin de mieux retenir et former. La responsabilité n'est pas seulement sur les épaules des professionnel-le-s, ni sur celles des cadres : c'est une responsabilité partagée, dont même les échelles gouvernementales doivent participer afin de réduire les limites temporelles et monétaires des milieux de travail.

« C'est ça aussi qui fait qu'on reste dans une communauté, c'est les liens qu'on crée avec les gens de (SNUFP) 16. »

« C'est ceux qui sont très proches de la nature dans le nord, qui vont « migrer » (Dép). »

« Ma porte est toujours ouverte pour eux, puis souvent quand ils savent que j'ai une porte ouverte, ils peuvent rentrer n'importe quand. Je cricle beaucoup dans (FARU). »

Merci aux partenaires de recherche :

Lectures recommandées :

Bouchard S. et Lévesque M.-C. (2017). *Le peuple fleur* - hommage à mes amis Innu. Montréal : Lux.

Canada. Association des infirmières et infirmiers du Canada. Association des infirmiers et infirmières autochtone du Canada (2014). *Les soins infirmiers adaptés à la santé autochtone et la santé des Autochtones*. Fuser le cap d'une orientation stratégique pour les soins infirmiers au Canada. Ottawa : Association des infirmières et infirmiers du Canada, rapport, 75.

Fontaine, N. (2017). *Kaesiapan, Montréal : Mémoire d'encreur*.

Fontaine, N. (2017). *Maniwanetch, Montréal : Mémoire D'Encreur*.

Fontaine, N. (2019). *Shuni, Montréal : Mémoire D'Encreur*.

Guimond L. et Desnoeufs, A. (2019 b). *Des points interculturels à la rivière Romane? Développement nordique et territorialités innues*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Legoy, P. (2019). *Mythes et réalités sur les peuples autochtones*. Québec : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et Institut Tahakapsent, 180.

Talbot, É. et Roy, B. (éd.). (2015). *Le Nord à brasse-cœur*. Recits d'infirmières et d'infirmiers. Québec : Presses de l'Université Laval.

Formations disponibles en ligne :

Québec nordique : enjeux, espace et culture (Université Laval) Formation de sensibilisation aux réalités autochtones (Secrétariat Affaires Autochtones)

Chercheuses :

Charlota Ballebrunier, candidate à la maîtrise en géographie, et Laurie Guimond, professeure en géographie, UQAM

Conception graphique : Nilas, agence créative autochtone

Euvrer en milieux autochtones : outils, conseils et bonnes pratiques pour le corps professionnel extérieur

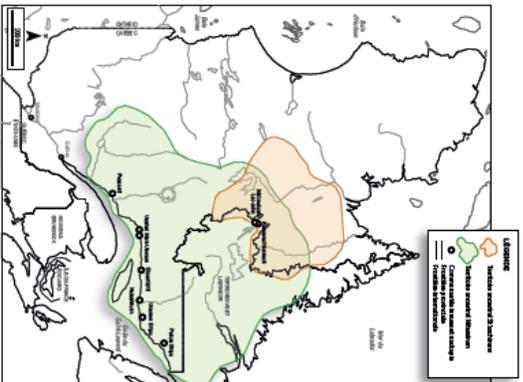
secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux

Rencontres interculturelles

Le recrutement dans les milieux de travail est l'un des plus grands enjeux du Nord québécois. Afin de répondre à ce défi, des pratiques de mobilités sont mises en place dans l'objectif d'emmener du personnel de l'extérieur à œuvrer au Nord, notamment dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux. Cela engendra du navetage aérien ou terrestre et l'arrivée de nouvelles personnes qui sont attirés-e-s par des facteurs monétaires, le désir d'aider, de démarrer une nouvelle vie, d'acquies de l'expérience ou encore par leur sans aventure. L'arrivée de ces professionnels-e-s n'est toutefois pas sans conséquences : un racisme systémique persiste, un fossé culturel existe et l'intégration demeure parfois en surface.

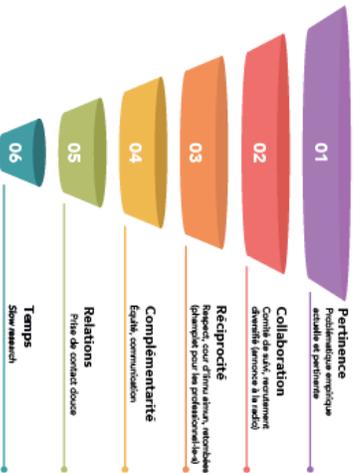
Nous cherchons donc à comprendre par quels moyens un meilleur espace de rencontre peut-il être établi entre les professionnels-e-s allochtones du Sud et les Innu-e-s et les Naskapi-e-s de la Côte-Nord.

Terrain et méthodologie

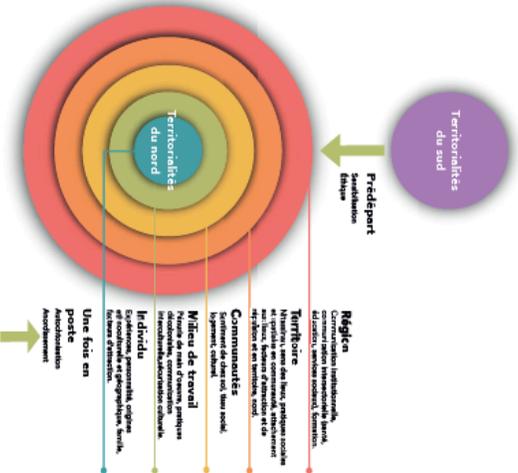


Le terrain d'étude est dans les communautés innues et naskapie au nord du 49e parallèle sur la Côte-Nord. 18 entrevues avec des acteurs-trices clés dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

Éthique de recherche



Échelle d'intégration des professionnels-e-s



Résultat des recommandations

Aux professionnels-e-s :

- La présence des professionnels-e-s est nécessaire dans un contexte de pénuries. Les embauches doivent parfois se faire immédiatement, voire de manière urgente. Dans certains cas, plusieurs échanges de postes et de quelques semaines à quelques mois sont cependant nécessaires pour trouver les bonnes candidatures.
- Il est donc primordial d'assurer la meilleure intégration possible par des formations justes, adéquates et adaptées au milieu visé par l'embauche préalablement à la mise en poste.
- Pour ce faire, une bonne sensibilisation est de mise et peut être validée dès les entretiens d'embauche : lire de la documentation, de la littérature autochtone, regarder des documentaires sur les réalités et enjeux autochtones, suivre un cours de langue, prendre connaissance des codes d'éthique en contacte autochtone lorsqu'il y a lieu et poser le plus de questions possible lors de l'entretien pour savoir à quoi s'attendre.

Aux milieux de travail :

- À compétences équivalentes, la priorité d'embauche va au personnel Innu ou naskapi.
- Il est crucial que les professionnels-e-s adoptent des pratiques culturellement sécuritaires et décoloniales :
 - œuvrer au bénéfice de la clientèle et la patientèle;
 - accepter la différence;
 - la méfiance, et tenter de développer des relations;
 - laisser place aux langues autochtones; (l'apprendre et la respecter);
 - s'ouvrir aux pratiques ancestrales. Exemple: dans le milieu de la santé, la médication et les traitements occidentaux pourront être accompagnés d'un thé de saipin bouilli pour un virus respiratoire, ou encore d'un onguent de couilles de carot sur une plaie, dans les cafés, remplacer le pain par la banquette, et la viande d'épicerie par de la viande de chasse.
- Le lieu de travail est l'espace favorable aux échanges, au partage et à la collaboration et le développement de bons liens avec ses collègues assure un environnement harmonieux, avec une meilleure confiance réciproque, tout augmentant les chances d'une meilleure rétention professionnelle.

« C'est ambivalent. On sait qu'on a besoin des ressources, on est content qu'ils viennent parce qu'on a besoin, puis en même temps, ben on aimerait que ce soit des gens de chez nous qui fassent le travail » (SARU).

« Mère va venir l'accueillir sur le bénéficiaire de nos services plus que sur les gens qui offrent le service » (SIAUUB);
 « Le fait d'être une personne ici dans la communauté, et ça pour moi, le fait d'être accueillie par la communauté, et je dois honorer ça, c'est un privilège que je suis ici » (SIAUFT6).

ANNEXE G RÉSUMÉS DES RÉSULTATS

Résumé des principaux résultats

Projet de maîtrise de Charlotte Bellehumeur : Mobilités professionnelles, espace de rencontre et éthique dans les communautés innues et naskapie de la Côte-Nord

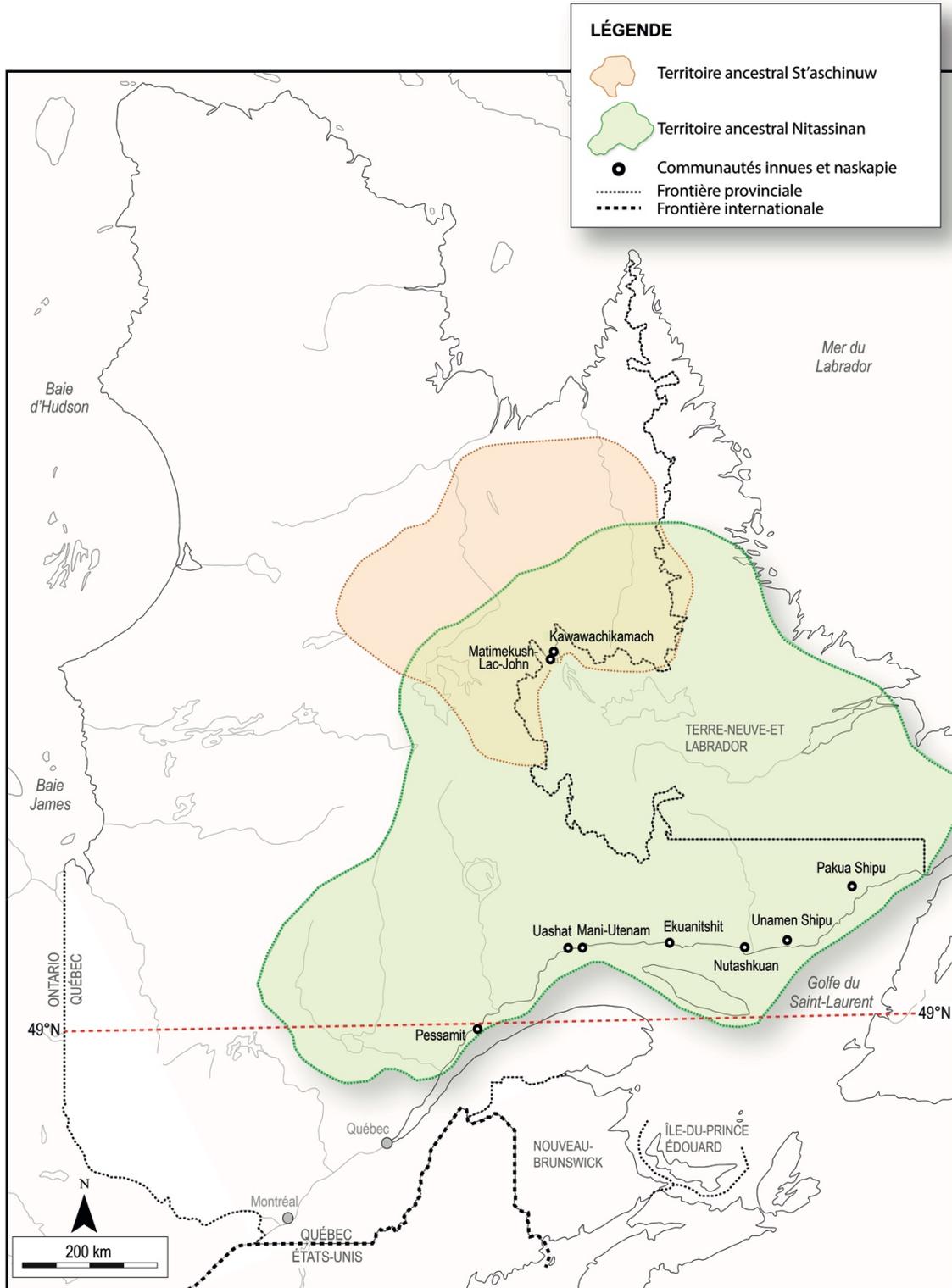
Direction : Laurie Guimond

Partenaires de recherches : Institut Tshakapesh, de la Commission scolaire du Littoral, de la Municipalité régionale de comté du Golfe-Saint-Laurent

Résumé du projet de recherche : La pénurie de main-d'œuvre au sein de la fonction publique dans les communautés autochtones du Nord pose un double problème ; celui d'engager sur-le-champ des professionnel-le-s, notamment des allochtones en provenance du Sud, et de s'assurer que leur intégration outrepassse les fondements du racisme systémique. Ce projet se penche sur les pistes de solutions entourant un meilleur espace de rencontre entre les allochtones du Sud et les communautés innues et naskapie de la Côte-Nord, au Québec. Des entrevues ont été menées auprès d'acteurs et d'actrices clés œuvrant dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux des communautés de Pessamit, Uashat, Mani-Utenam, Ekuanitshit, Nutashkuan, Unamen-Shipu, Pakua-Shipu, Matimekush-Lac-John et Kawawachikamach.

L'objectif principal a été de mettre en lumière les dynamiques de sensibilisation, de formation, d'intégration et de rétention existantes aux échelles géographiques de l'individu, des milieux de travail, des communautés et des lieux de vie, du territoire environnant ainsi que de la région nord-côtière. Analysés sous les lunettes territoriale et humaine, les résultats récoltés soulèvent l'importance des processus d'intégration au territoire et aux milieux de vie autochtones comme moyen d'amélioration de l'espace de rencontre professionnel en milieu autochtone. Dans le but de faire discuter les communautés et les différents secteurs et outrepasser le travail qui se fait parfois en silo, nous avons mis en commun des solutions provenant de différentes communautés de la Côte-Nord et de différents secteurs de la fonction publique.

Carte du terrain à l'étude



Réalisé par : Mourad Djballah, technicien en cartographie, DGÉO, UQAM

Principaux résultats

Le problème de la pénurie et la présence allochtone sur la Côte-Nord

Tout d'abord, les milieux de travail concernés ont soulevé l'urgence d'engager des personnes sur-le-champ, de par la pénurie de personnel qui touche à fois l'ensemble de la province et la Côte-Nord :

Tout ça, on n'en a pas chez les Autochtones. Si on a besoin d'aide ? On a quand même besoin d'aide. On a besoin que ces professionnel-le-s de là viennent intervenir auprès de nos enfants » (EAFU4) ;

On n'a pas suffisamment de gens [de la région] pour répondre à tous nos besoins » (ENAF1).

Le but, c'est vraiment d'avoir la ressource, tout de suite, là (SAFU14R2).

Les milieux de travail rencontrés rapportent ainsi que plusieurs affichages des postes et de quelques semaines à quelques mois sont parfois nécessaires afin de trouver la perle rare qui pourvoira le poste, notamment d'après ce témoignage des secteurs de la santé et des services sociaux :

On a de la difficulté à recruter [...]. Présentement, ça fait plusieurs fois que je fais des affichages, j'ai tout épuisé mes moyens ça veut dire affichage un, affichage deux, puis un dernier affichage. Parfois je recommence à nouveau (SAFU8).

À la lumière de cette situation, les milieux de travail sont parfois impuissants face aux besoins impératifs de professionnel-le-s, ce qui empêche de bien faire le tri parmi les candidatures :

Mais il manque tellement de profs, donc c'est sûr qu'on les engage tous ! (EAFU7).

La pénurie de main-d'œuvre crée une situation où la balle est dans le camp des professionnel-le-s puisqu'ils/elles ont l'embarras du choix :

Avec la pénurie qui est partout, ça devient de plus en plus un choix quand ils viennent ici (ENAFU6) ;

R2 : Parce que des enseignantes, il en manque, fait que là, elles ont le choix.

R1 : Ils ont le choix là, ils vont aller chercher les, je ne sais pas. En tout cas, les places là. Donc, je vais, je vais aller habiter à Natashquan, je vais aller habiter à Natashquan. Tu sais [rires].

R2 : Je lance les dés [rires] ! (SAFU14).

Ces professionnel-le-s viennent œuvrer au Nord parce qu'ils/elles sont attiré-e-s par de nombreux facteurs : la nature et les activités de chasse, pêche et villégiature reliées — notamment en contexte de pandémie —, travailler en milieu éloigné, nordique ou autochtone, se faire de l'expérience, amasser de l'argent ou encore suivre un-e conjoint-e. L'embauche d'allochtones de l'extérieur demeure controversée, quoique nécessaire :

C'est ambivalent. On sait qu'on a besoin des ressources, fait qu'on est content qu'ils viennent parce qu'on a besoin, puis en même temps, ben on aimerait que ce soit des gens de chez nous qui fassent le travail (SAFU9).

On a besoin d'eux. On a besoin de leur expertise, on a besoin, on a besoin découvrir aussi, tu sais, la vie ailleurs (EAFL13) ;

Juste pour dire que les allochtones qui viennent ici, là, c'est un plus, moi je pense (SAFU14R2).

Je pense que les allochtones, ils ont leur place. Ils peuvent apporter un autre point de vue, d'autres types d'expériences. Je pense que, je pense que oui, tout le monde a sa place dans l'organisation pour le mieux-être de la communauté (SAFU9).

D'un un autre côté, en plus de remplir les postes non comblés, la présence de candidatures extérieures permet, selon deux personnes interviewées dans les secteurs de la santé et des services sociaux, une forme d'impartialité pas toujours possible par les natif-ve-s qui font partie des cercles familiaux et sociaux tissés serrés des petites communautés :

La communauté, on se connaît tous à cause de la proximité et parfois la proximité peut nuire, tandis que quelqu'un qui provient de l'extérieur, les gens sont plus, peut-être à l'aise pour consulter dépendamment la fonction de la personne c'est un intervenant. Un exemple, toi tu fais partie de la communauté, pis tu as besoin d'aide au service communautaire, tu veux consulter une intervenante ça se peut que l'intervenante c'est ta cousine, ta sœur (SAFU8) ;

Malgré l'avantage d'être en mesure de respecter plus aisément la confidentialité et la neutralité avec le public autochtone, la présence d'allochtones peut créer des conflits ou des tensions selon une minorité de personnes interviewées. C'est d'autant plus le cas lorsque ces employé-e-s sont en position d'autorité vis-à-vis d'autres positions professionnelles occupées par des Autochtones ou vis-à-vis la patientèle et la clientèle (p. ex. : professeur-e versus élève, médecin versus patient-e).

L'importance de la sensibilisation avant, pendant et après la mise en poste

Dans les dernières années, la médiatisation entourant le décès de madame Joyce Echaquan ainsi que les pensionnats et écoles résidentielles du Canada ont emmené les équipes de travail à faire encore plus de place à la sensibilisation vis-à-vis des enjeux autochtones, à partager des discussions et à avoir une ouverture plus grande sur les réalités vécues par les personnes autochtones :

Je vous dirais que ce qui s'est passé avec Joyce Echaquan, ça nous a amené un degré de réflexion à un autre niveau, même si on était déjà plusieurs personnes qui avaient ça à cœur. Alors même nous, ça nous a amenés à un autre niveau de réflexion (ENAF1).

Cela a permis d'entamer des discussions nécessaires et de mettre des initiatives sur pied. Deux employeuses, une en santé et l'autre en éducation, vont même jusqu'à dire que la connaissance et l'empathie entourant ces évènements tragiques devraient être des critères d'embauche.

La majorité des personnes interviewées au sein des trois secteurs, notamment en région isolée et éloignée, rapportent que les professionnel-le-s qui postulent et qui sont embauché-e-s au sein des communautés autochtones ne suivent pas de formations concrètes en lien avec les enjeux liés aux réalités autochtones :

Il y a vraiment une méconnaissance de la culture, des enjeux, de l'histoire des Autochtones (ENAF1).

Un manque flagrant de ressources temporelles et monétaires est à l'origine du peu ou de l'inexistence de connaissances :

Ce n'est pas par manque d'intérêt, je pense que c'est, c'est vrai que, manque de temps peut-être (SAFU8).

L'entièreté des personnes rencontrées font preuve d'une créativité afin de former les travailleur-euse-s avec les outils mis à leurs dispositions, surtout de manière informelle. La sensibilisation peut débiter lors processus d'entrevues, c'est-à-dire que pendant les entretiens d'embauche, les employeur-euse-s se donnent le devoir de s'assurer des bonnes intentions de la personne candidate. Ainsi, ils/elles vérifient que les potentiel-le-s candidat-e-s démontrent un réel intérêt envers les cultures autochtones, qu'ils/elles ont lu la documentation fournie dans le cas échéant, de la littérature pertinente, regarder des films ou des documentaires sur les enjeux

autochtones, ou encore qu'ils/elles sont au courant des codes d'éthiques lorsqu'il y a lieu : « Ça dépend de chaque personne, il y en a qui sont bien préparées puis qui se sentent bien » (EAFU7). Les entretiens permettent de tester préalablement les connaissances des professionnel-le-s en matière de relations avec les Autochtones et sur la culture : « Les non-Autochtones qui postulent [sur] nos postes quand qu'on fait des entrevues, ils ont fait leurs devoirs » (SAFU8). Les questions posées dans l'entrevue servent également à bien informer les candidat-e-s pour qu'ils/elles ne soient pas trop dépaysé-e-s à leur arrivée : « Qu'est-ce que tu leur as dit ou qu'est-ce que tu ne leur a pas dit [dans l'entrevue] ? Parce que c'est important quand on engage des gens, on veut les garder, donc il faut donner, il faut leur dire la vérité, puis il faut surtout bien les aiguiller sur les enjeux ici » (ENAFI15).

D'un autre côté, des employeur-euse-s, surtout en région plus éloignée et isolée se tournent vers des candidatures ayant déjà de l'expérience en milieu nordique et autochtone. Cependant, cela représente un couteau à double tranchant puisqu'une expérience antérieure n'est pas toujours synonyme de succès ou le gage d'une insertion sociale et professionnelle réussie selon une directrice en région éloignée :

C'est toujours une expérience, comment je vous dirais ? Pertinente ! Mais des fois, ça peut ne pas l'être aussi. Faut faire attention, parce que des fois quand ça ne marche pas dans une communauté, ben il y a peut-être des raisons pourquoi le candidat n'a pas été réembauché dans cette école-là. C'est qu'on peut avoir des contraintes à vérifier lorsqu'on reçoit des CV qui ont déjà travaillé dans des communautés (EAFI13).

Afin de contrer les mauvaises expériences, deux milieux de travail dans le secteur de la santé en région isolée et éloignée choisissent d'engager de nouvelles personnes recommandées par le bouche-à-oreille. Ils optent pour des personnes qui auront pu développer un amour et un intérêt authentiques vis-à-vis la région par les récits et anecdotes rapportées par leur(s) contact(s). Selon ces employeuses, puisqu'une référence est fournie, cela rassure et donne une confiance que ce sera un-e bon-ne candidat-e déjà sensibilisé-e.

D'autres milieux se tournent vers les formations plus formelles : plan d'intégration détaillé, l'activité des couvertures, formations en ligne, ou encore le jumelage entre un-e nouveau-elle employé-e et un-e plus ancien-ne. Les résultats démontrent ainsi que plus les professionnel-le-s sont formé-e-s, plus ils/elles auront de chance de s'intégrer, de rester plus longtemps et d'assurer une offre de service sécuritaire pour les Autochtones.

Intégration aux milieux de travail : pratiques professionnelles décoloniales et sécurisation culturelle

Directement dans le lieu de travail, la sécurisation culturelle se poursuit en montrant un réel désir de s'intégrer aux communautés et d'œuvrer au bénéfice des Autochtones ainsi que des réels besoins des communautés, c'est-à-dire d'utiliser ses connaissances à bon escient :

Mettre vraiment l'accent sur le bénéficiaire de nos services plus que sur les gens qui offrent le service (SNAFU3) ;

Je suis une visiteuse, ici, [dans la communauté], et ça pour moi, je suis accueillie par la communauté et je dois honorer ça, c'est un privilège que je sois ici (SNAFI16).

Les pratiques professionnelles culturellement sécurisantes se matérialisent alors par une véritable collaboration entre les Autochtones et les allochtones sur les lieux de travail : « On s'intègre par collaboration » (SNAFU3). Dans la même lignée, la sécurisation culturelle se concrétise en assurant des services par et pour les Autochtones : « Dans un monde idéal, j'aurais tous des professionnel-le-s autochtones » (SAFL12). Supporté-e-s par des politiques, les Innu-e-s et les Naskapi-e-s sont effectivement priorisé-e-s dans les processus d'embauche. En ce sens, lorsque deux candidatures — une allochtone et une autochtone — sont à compétences égales, voire lorsque que les expertises communautaire et linguistique autochtones sont suffisamment un atout au détriment de ne pas détenir les compétences académiques requises, les Autochtones sont choisi-e-s en priorité :

S'il y a une compétence égale, la priorité va aux Premières Nations (SAFL12) ;

S'il y a un Autochtone qui se pointe, moi je, j'essaie toujours qu'on puisse les engagés, parce que d'une part c'est aidant de connaître la langue et de faciliter le pont avec nous aussi, les allochtones, qui ne parlent pas la langue (ENAFI15).

Lorsque des professionnel-le-s extérieur-e-s doivent tout de même être engagé-e-s, l'autochtonisation des pratiques professionnelles passe par l'intégration de manières de penser, d'être et de faire autochtone dans les fonctions professionnelles. **Dans le secteur de l'éducation**, les pratiques professionnelles décoloniales et autochtonisantes se manifestent lorsque les professionnel-le-s saisissent mieux les facteurs enveloppant l'absence répétée d'un-e élève en classe ou enseignent des matières scolaires adaptées. Plus précisément, cela peut prendre la forme

de cours d'histoire ou de cursus modifiés dans le but de montrer un plus grand respect envers les visions autochtones, notamment en géographie et en histoire. Des cours d'innu-aimun peuvent aussi être offerts aux enfants, les établissements ornés avec de l'art ou de l'artisanat autochtone afin que le paysage culturel innue et/ou naskapie soit plus visible au sein de leur école. Pour ce qui est de la langue locale, des enseignant-e-s vont en ce sens employer des termes du territoire en innu-aimun ou en naskapi, ou des infirmières vont apprendre des mots du corps pour bonifier leur pratique et le lien avec les patient-e-s. Un autre exemple témoigné démontre aussi que des enseignant-e-s vont simplement respecter l'utilisation de la langue innue au sein des murs de l'école ou du centre de santé : « on ne va pas empêcher [de parler la langue locale], puis on ne reproduira pas le pensionnat » (ENAF1). Une méfiance et une crainte de la part des Autochtones existe effectivement encore puisque dans le passé une interdiction de parler sa propre langue faisait partie de la réalité coloniale.

En ce qui concerne **le secteur de la santé**, quelques milieux ont montré en exemples que leurs employé-e-s s'adaptent à l'alimentation traditionnelle. Ils/elles incorporent des aliments ancestraux autochtones aux menus de cafétérias ou ceux prescrits par les nutritionnistes pour les résident-e-s des communautés, en remplaçant notamment le pain par la bannique ou en utilisant de la graisse blanche à la place du beurre. D'autres encore introduisent le Principe de Jordan et celui de Joyce aux pratiques quotidiennes. La guérison ancestrale peut également être encouragée et cohabiter avec la médecine occidentale. Par exemple, la médication et les traitements pourront être accompagnés d'un thé de sapin bouilli pour un virus respiratoire, ou encore d'un onguent de testicules de castor sur une plaie. D'autres établissements scolaires adaptent les congés des employé-e-s au *Goose Break* [période de chasse à l'oie] et autres fêtes autochtones.

À l'égard **du secteur des services sociaux**, cela se concrétise à l'aide d'intervenant-e-s qui sont ouvert-e-s à l'organisation familiale et communautaire qui est différente de celle qu'ils/elles ont appris-e-s sur les bancs d'école. Cela peut se manifester par une plus grande souplesse des pratiques : en n'accélérant pas le processus d'un signalement à la protection de la jeunesse trop rapidement parce que les maisons sont surpeuplées selon les normes québécoises/canadiennes, ou encore parce que les rôles parentaux sont répartis autrement, dans certaines familles, la garde parentale sera partagée avec les grands-parents. En général, elles affirment qu'une manière

d'autochtoniser les pratiques est de comprendre que les services offerts sont basés sur un système d'éducation et de santé allochtone, et de respecter le rythme et la volonté des Autochtones à s'intégrer ou non à ce système. Comme au sein du secteur de l'éducation, les secteurs de la santé et des services sociaux encouragent également l'apprentissage de quelques mots autochtones afin de mieux communiquer avec la patientèle et la clientèle. Cela améliore la communication interculturelle.

Le lieu de travail est l'espace favorable aux échanges, au partage et à la collaboration. Lorsque le milieu de travail est un espace harmonieux, solidaire et où toutes les parties — autochtones et allochtones — se sentent incluses, il permet, selon une gestionnaire du secteur de la santé, de « briser les cloches de verres » (ENAF1) entre les personnes locales et de l'extérieur. La création d'un filet social est effectivement facilitée lorsque des activités sont organisées en dehors des heures de travail sous forme de festivités ou de soirées de cohésion, par exemple des soupers, des soirées karaoké ou encore des weekends au chalet :

Bien, ça peut très bien aller, mais qu'en dehors des heures de travail tu te fais un bon réseau. Parce que quand l'école finit, il y a de la vie autour. [...] On n'est pas Montréal, on n'est pas à Québec. C'est sûr que quand même, tu te trouves avec quelques pairs avec les gens du milieu, de t'initier dans leurs activités. Pis dans tes intérêts à toi parce qu'il y a beaucoup de choses qu'on peut faire ici (EAF13).

D'après la grande majorité des personnes interviewées, la longévité de l'occupation de l'emploi des membres du corps professionnel joue également un rôle sur le sentiment d'inclusion et d'intégration, puisqu'un lien de confiance peut avoir l'espace de se créer. En ce sens, l'autochtonisation nécessite du temps et ceux/celles qui vont s'intéresser à la culture, au mode de vie, à la réalité vont être le mieux intégré-e-s selon une directrice d'école en ville :

Ils s'intègrent assez bien. Puis ils vont se promener comme nous autres, là. Admettons, on va plus accepter quelqu'un qui se promène en bicycle, tu sais, il reste ici avec son ami, pis il va se promener en bicycle, il va aller à la plage comme nous autres. Il va être bien intégré puis on accepte assez bien les heu... mais pas n'importe qui par exemple ! C'est quelqu'un qui va travailler ici, là, dans la communauté, tu sais on va le respecter beaucoup (EAFU4).

Tout est dans la réciprocité des relations, et la confiance peut prendre place et les Autochtones s'ouvriront si l'allochtone s'ouvre de son côté, est apprivoisé-e par les personnes locales et est à l'aise selon une autre directrice innue d'établissement scolaire en milieu éloigné :

Quand tu t'allies avec un Innu d'ici dans l'équipe, là que tu t'intéresses à ce qu'ils sont, à ce qu'ils font, les Innu-e-s ils vont t'adopter puis les élèves aussi, ils vont t'adopter [...] Si

tu es sûr de toi, que tu as de bonnes approches ou de bons liens pour développer des liens avec eux, pour les motiver, les élèves ils vont croire en toi puis ils vont continuer (EAFL13). Cette inclusion se fait en effet «tran-qui-lle-ment» (SNAFI16), et une méfiance justifiée, découlant des traumatismes historiques et contemporains, persiste de la part des Innu-e-s et Naskapi-e-s. La patience est donc de mise chez les professionnel-le-s de l'extérieur puisqu'une certaine retenue existe de la part des Autochtones quant à créer des liens d'amitié trop rapidement avec des personnes qui pourraient repartir rapidement.

Intégration à l'extérieur des milieux de travail : importance communautaire

Selon les milieux de travail rencontrés, le lieu de travail est la pierre angulaire du développement relationnel entre les Innu-e-s, les Naskapi-e-s et les allochtones. De partager un même lieu de travail permet ainsi de développer de bonnes relations professionnelles, tout comme d'apprendre à mieux connaître les patient-e-s, les élèves et leurs parents innu-e-s et/ou naskapi-e-s. Parmi les exemples témoignés, c'est entre autres au sein d'évènements comme les rassemblements de Noël, les 5 à 7, les journées culturelles communautaires ou dans le territoire qu'un mélange culturel est possible.

Selon un témoignage, c'est effectivement plus facile de participer à des activités communes avec les résident-e-s de la communauté lorsque c'est organisé par le milieu de travail : « on essaie quand même de se joindre à l'équipe, pas juste d'être les Blancs avec les Blancs et les Autochtones avec les Autochtones, on essaie vraiment de se lier ensemble » (SNAFL10). Selon un autre témoignage, c'est aussi le premier pas vers des interactions qui se transposent à la sphère privée, puisque plusieurs prendront part à des activités organisées par le lieu de travail, mais en dehors des heures rémunérées régulières : « Pour certains, ça commence par les collègues, après ça, c'est les familles des collègues » (SAFL12).

Le milieu culturel au sein des communautés fait aussi parti des initiateurs de relations : les professionnel-le-s prendront part à des évènements comme des spectacles de musique ou organisés dans le cadre des festivités de la fête de Noël, à festivals tels les Pow-wow, le festival de conte et légende de l'Innu-cadie, la fête autochtone nationale du 15 août, de la Fête du saumon, ou encore à des rassemblements engagés, à l'instar d'une marche pour se remémorer et honorer madame Joyce Echaquan ou encore du nettoyage de printemps. Ensuite, d'autres exemples témoignés rapportent

qu'ils/elles s'investissent au sein d'activités sportives après le travail ou les week-ends comme le volleyball, le golf, le marathon *Mamu* à Sept-Îles Uashat mak Mani-Utenam, des entraînements organisés par les collègues ou encore accompagneront leurs enfants qui font du sport ensemble, dont le hockey.

Ces relations ont cependant de la difficulté à sortir de la sphère professionnelle et publique afin de se développer à l'échelle plus intime de l'amitié, de la famille ou du couple :

Il y a un peu un mélange, mais c'est très séparé. Moi je trouve que c'est très séparé (SNAFI5) ;

Ils vont participer aux activités scolaires, mais pas aux activités communautaires (EAFU4) ;

Tu sens les gens sincères dans leurs relations, mais de là à inviter quelqu'un à souper chez eux ou à participer à une activité, on dirait que ça ne se rend pas là (ENAF1).

Renverser cette tendance ne serait pas impossible, mais encore minoritaire, notamment par une certaine gêne, une retenue ou encore des horaires de travail trop chargés :

J'aimerais qu'on soit la norme, mais je pense qu'on est l'exception (ENAF1) ;

Il y a quelques cas que je connais, qu'ils se voient en dehors du travail, mais c'est minoritaire (SAFU9).

D'entretenir déjà une amitié ou d'arriver déjà en couple avec une personne de la place facilite ces rencontres :

Tu sais, nous on vise beaucoup les couples. Les couples, ça là, c'est une mine d'or. Parce qu'ils viennent ensemble, ils restent plus longtemps parce que le choc culturel est moins difficile quand tu es deux. C'est un appartement pour deux personnes parce qu'il faut savoir qu'ici, c'est extrêmement difficile de loger les gens, on est en manque d'endroits, manque de maisons, manque d'appartements. Fait que moi, quand je reçois un couple, c'est ma priorité. J'appelle les deux, on cédule [sic] l'entrevue, puis c'est mon objectif. On a beaucoup de couples, puis souvent, ils restent plus longtemps (SNAFI11).

Rester longtemps et se défaire des préjugés et stéréotypes encore présents permet également de développer un réseau plus serré. En effet, avoir un réseau est primordial pour contrer le sentiment d'isolement et d'éloignement de vivre au Nord, loin de ses proches, de sa famille et de son lieu d'origine. Cela permet également de mieux comprendre les dynamiques sociales et culturelles et ensuite mieux agir dans les tâches professionnelles.

À cela s'ajoute l'importance du logement et du sentiment de chez soi afin d'assurer une meilleure rétention professionnelle. Lorsque le logement est fourni, il correspond à un avantage financier pour les professionnel-le-s de l'extérieur. Lorsque le logement est dans la communauté même, à proximité du lieu de travail, il avantage le développement des relations. Le partage d'un lieu géographique quotidien avec les personnes côtoyées au travail augmente les contacts réguliers dans des espaces publics comme à l'épicerie, à la caisse ou dans la rue. De facto, cela familiarise les professionnel-le-s de l'extérieur plus rapidement à l'environnement et aux personnes de la communauté, et ils/elles seront plus enclin-e-s à participer aux événements socioculturels que ceux/celles qui vivent à l'extérieur des communautés :

[Les professionnel-le-s] ne restent pas enfermé-e-s chez eux [...]. Ils vont peut-être venir voir les événements, mais c'est rare qu'on les voit après les heures de travail. Ben ce qui est différent d'un employé qui réside dans la communauté, il va être amené à fréquenter les événements qui sont ici. Il y a une soirée à la salle, une soirée admettons avec un groupe musical, ils vont peut-être aller faire un tour, aller voir. Tandis que j'ai mon employée qui réside [à l'extérieur], donc aussitôt qu'elle finit sa journée, ben elle retourne [chez elle] (SAFL12) ;

Si un professionnel reste ici dans la communauté, il va plus être près de nous, et ceux qui restent en dehors [...], eux autres ils vont, les fins de semaine, ils ne viendront pas (EAFU4) ;

Le fait de rencontrer des résident-e-s originaires de la place permet de vivre un mode de vie similaire et de partager des moments sur le territoire. Cela engendre un sentiment de chez soi :

Ce qui fait qu'on reste ici, c'est parce qu'émotivement on a des liens ici (SNAFI16).

Cet attachement prend du temps à se développer et les barrières relationnelles tombent après plusieurs mois, voire une ou plusieurs année(s), d'où l'importance d'entretenir des rencontres quotidiennes et régulières qui fructifient les occasions de socialiser. Ces relations se déploient à force de revoir les mêmes visages, une promiscuité propre au territoire nord-côtier pas toujours possible dans les grandes villes selon un-e intervenant-e :

Ils vont fréquenter le dépanneur, ou aller acheter ce qui leur manque, ils vont fréquenter les mêmes dépanneurs, les mêmes marchés, que ce soit [ici] ou aux alentours, aux municipalités à quelques kilomètres d'ici, là, la caisse populaire juste à côté. Tu sais, ils vont se parler, comment dire ? Ils ne restent pas enfermé-e-s chez eux (SAFL12).

En ce sens, selon ces derniers témoignages, résider à l'extérieur de la communauté crée une coupure nette entre le travail et la vie personnelle, en plus de rendre le transport davantage ardu lorsque les conditions d'hiver sont plus extrêmes, et réduit les opportunités de rencontres impromptues tout comme de développer un sentiment d'appartenance tout comme un sens du chez-soi. L'effet contraire est créé lorsque la personne habite à l'extérieur de la communauté selon trois autres intervenant-e-s :

Je te dirais que les gens à l'extérieur, eux, viennent travailler de 8 à 5, après ça partent [...] ; aussitôt qu'elle finit sa journée, ben elle retourne [chez elle, dans l'autre ville] (SAFL12) ;

De résider chez des Innu-e-s, dans une chambre à louer par exemple, de vivre à proximité d'elles/eux, d'être invité-e ou d'inviter à la maison permet à la fois de mieux comprendre le mode de vie de s'intégrer pleinement. Cela créerait des relations qui se transposent de la sphère publique à la sphère privée :

Souvent, [les professionnel-le-s] invitent des gens, les liens d'amitié qui ont fait avec d'autres des gens, admettons des collègues ou d'autres personnes de la communauté. Ben, ils les invitent, là. Nous on, nous on n'a pas d'objection qui se fasse des soupers avec des ami-e-s dans leur logement, c'est leur intimité, c'est leur logement, donc on ne va pas aller cogner pour ne faire rentrer personne, là (SAFL12).

Cependant, le logement peut repousser les professionnel-le-s s'il n'est pas fourni, adéquat, à proximité des lieux de travail ou encore qu'ils/elles ne se sentent pas suffisamment chez eux/elles. Cela peut également créer de la frustration et un sentiment d'injustice au sein des communautés puisque les résident-e-s eux/elles-mêmes ont de la difficulté à trouver des logements

Intégration au territoire environnant

Ceux/celles-ci pratiquent diverses activités comme aller à la chasse, à la pêche, trapper, faire de la randonnée, de la raquette, de la motoneige, l'hiver et du bateau sur les lacs l'été. Ces pratiques extérieures augmentent leur attachement à la région et leur sentiment d'appartenance :

Je pense les gens qui se sentent le mieux ici, c'est parce que c'est l'environnement. C'est comme aboisé, c'est ceux qui participent beaucoup aux activités hivernales. Il y a la mer, ils font des activités de planche (EAFU7).

Lorsque les professionnel-le-s en provenance de l'extérieur sont là à long terme, les allochtones vont s'équiper pour effectuer les mêmes activités que les Innu-e-s et les Naskapi-e-s, comme

s'acheter une motoneige ou encore louer ou acheter un chalet ou un camp. Cela contribue de manière non négligeable aux rencontres entre Autochtones et non-Autochtones. Même si les activités ne se font pas nécessairement ensemble, cela participe à la création d'un sentiment d'adhésion à un lieu et à un groupe social :

C'est ceux qui sont très proches de la nature dans le fond, qui vont s'intégrer (EAFU7).

Chasseur, pêcheur, c'est sûr, que tu es au paradis (SNAFI5).

Un des milieux de travail rencontré rassemble régulièrement l'équipe de travail dans un chalet le week-end. Cette initiative permet de tisser un filet social, fait sortir les professionnel-le-s de leur demeure la fin de semaine et constitue un facteur important d'intégration à la communauté puisque ces échanges se feront « dans un contexte plus libre » (ENAFI15) que dans une salle de classe ou dans un bureau.

Cette participation aux activités territoriales crée un tissu social assez fort pour avoir envie de s'établir à long terme, voir y demeurer toute sa vie selon deux personnes rencontrées dans les secteurs de la santé et des services sociaux, en région plus urbanisée :

Il voulait mourir ici, il voulait se faire enterrer ici (SAFU14R1) ;

La *gang* qui est ici, ils veulent mourir ici (SNAFU3).

Partir pour mieux revenir : mobilités

Afin de satisfaire aux exigences de main-d'œuvre externe, différentes ententes sont mises sur pied pour que les travailleur-euse-s d'ailleurs au Québec puissent conserver un lien avec leurs lieux de résidence principale tout en répondant aux besoins d'embauche nord-côtiers dans la majorité des lieux de travail. Cela engendre plusieurs schèmes de mobilités puisque les professionnel-le-s, malgré qu'ils/elles seront géographiquement sur place, auront systématiquement un ancrage ailleurs. Dans le milieu scolaire, les sorties seront plutôt en suivant le calendrier scolaire (été, vacances des fêtes, semaine de relâche), tandis qu'en santé et services sociaux, ce sera plutôt du navettage aérien, terrestre ou maritime qui permettent d'être quelques semaines sur la Côte-Nord, et quelques semaines à son lieu d'origine. D'un côté cela engendre néanmoins un roulement constant, et empêche les professionnel-le-s de s'intégrer à temps plein dans les communautés. D'un

autre côté, cela leur permet d'aller se ressourcer et revenir en force œuvrer dans le Nord, ce qui permettrait d'assurer à plus long terme la longévité de leur embauche.

Les institutions rentrent en jeu

Le rôle des cadres, des directions, des ressources humaines et des gestionnaires dans l'établissement de bonnes relations interculturelles est crucial. Les personnes responsables de l'embauche et de l'accueil du corps professionnel externe assument en effet une double responsabilité vis-à-vis du tissu social orbitant autour des milieux de travail. En premier lieu, selon la majorité d'entre-elles/eux tous secteurs confondus, ils/elles doivent s'assurer du bien-être des travailleur-euse-s de l'extérieur, notamment en s'assurant du bon déroulement de leur accueil et de leur intégration à la fois dans le milieu de travail, mais aussi dans la communauté et leur logement. Ils/elles se doivent de faire office de leaders dans la mise en place d'un climat positif à l'intérieur et à l'extérieur des murs du lieu de travail. Selon les exemples récoltés, prend notamment la forme d'organiser des activités culturelles et sociales.

Ces activités permettent de connecter avec le territoire, et elles font sentir aux professionnel-le-s qu'ils/elles sont bien accueilli-e-s, supporté-e-s et chapeauté-e-s dans leur processus. Aussi, selon une minorité d'employeur-euse-s, afin d'appuyer les professionnel-le-s dans leur déménagement, les employeur-euse-s présentent les nouveaux-elles arrivé-e-s à la communauté (p. ex. sur les pages Facebook, dans les journaux ou lors d'évènements communautés); offrir une visite des lieux, offrent un soutien à l'arrivée en ayant trouvé un logement ou une place dans une école pour les enfants lorsque les travailleur-euse-s déménagent avec leur famille ou encore s'assurent qu'ils/elles ont de la nourriture à disposition à leur arrivée, mettre un suivi psychologique à disposition, montrer de la reconnaissance et créer une bonne ambiance de travail. Par exemple, certain-e-s cadres proposent de prévoir un taxi qui attend les professionnel-le-s à leur arrivée à l'aéroport pour montrer qu'ils/elles sont pris-es en charge et qu'ils/elles sont le/la bienvenu-e dès le début. D'autres témoignages démontrent l'importance que les allochtones de l'extérieur comprennent bien la réalité qui les attend, en ayant entre autres accès à une visite du lieu de travail, des lieux connexes et de la communauté ou en étant être jumelé-e avec une personne locale pour assurer un meilleur suivi.

Ce soutien est d'autant plus efficace lorsque les patron-ne-s se montrent disponibles sur les lieux physiques de l'emploi. Ceux/celles-ci sont alors disposé-e-s à recevoir des témoignages, des plaintes et des avis ou tout simplement pour écouter, et ce, de manière continue :

Ma porte est toujours ouverte pour eux, puis souvent quand ils savent que j'ai une porte ouverte, ils peuvent rentrer n'importe quand. Je circule beaucoup dans l'école aussi (EAFU7) ;

Il y a toujours une bonne oreille quelque part (ENAFI15).

Ceci étant dit, le bien-être des professionnel-le-s est important pour assurer la longévité de leur mise en poste. Non seulement cela encourage la construction d'une équipe soudée, cela garantit également une meilleure rétention puisque les nouveaux-elles employé-e-s auront davantage envie de rester. Dans la même lancée, les bonnes conditions de travail sont assurément importantes selon deux personnes interviewées : offrir des moments de repos afin de revenir en pleine forme au travail ; proposer des congés permettant de briser l'isolement en retournant chez eux/elles dans leur ville native ; faire preuve de reconnaissance face au travail accompli ; ne pas traiter les employé-e-s comme des numéros, etc. Ces employeuses, en milieu davantage urbain, proposent d'adapter à la personnalité de chacun-e et faire place à l'humour, la passion, et le plaisir dans les tâches au travail permettent aussi un climat cohésif :

On avance en riant, on n'est vraiment pas, tu sais, on est beaucoup, on va mettre tout le temps l'avant l'humour, on va mettre ça de l'avant. Je veux dire l'humour, puis le travail. Tu sais, quand il faut être sérieux, il faut être sérieux, mais on va mettre, [...] on va rire en premier (SAFU14R1).

J'adore tellement mon école, j'adore tellement mes élèves, j'adore tellement mes employé-e-s (EAFU7).

Ainsi, pour que toutes les conditions de réussite soient réunies, l'intégration des nouveaux-elles professionnel-le-s doit être supervisée, soutenue et encouragée avant, pendant et après l'arrivée, sur une longue période de temps. Les témoignages démontrent l'importance cruciale d'accorder du temps et de faire de l'espace à une intégration au milieu de vie à la culture qui perdure. En ce sens, le suivi et l'accompagnement en continu sont privilégiés :

Ce n'est pas parce qu'on a fait tout le travail, par exemple, il y a trois ans que les, les ressources qui sont en place présentement on va prendre ça pour acquis, là, il faut le refaire à chaque fois avec les gens qu'on, qu'on réembauche [...] le temps qui passe les éloignes de ça (ENAF1).

Les cadres sont également en partie responsables du maintien du respect envers les collègues, la clientèle et la patientèle autochtones afin de réduire les risques de conflits et de racisme. Bien que la sécurisation culturelle des pratiques repose entre autres sur les épaules des professionnel-le-s-même puisque ce sont elle-eux sur le terrain, c'est pareillement aux employeur-euse-s de garantir un environnement où les professionnel-le-s allochtones sont adéquatement formé-e-s et sensibilisé-e-s face aux enjeux et réalités autochtones afin de leur assurer des services et/ou un environnement de travail respectueux. Cela débute dès le processus d'embauche des professionnel-le-s en s'assurant que les personnes allochtones interviewées soient suffisamment sensibilisées aux barrières linguistiques et culturelles existantes.

Des activités de plus grande ampleur existent du fruit de la collaboration entre les secteurs et les communautés, comme des colloques d'éducation ou de sécurisation culturelle en milieu autochtone existent et visent, elles aussi, la sensibilisation. Il demeure que ces initiatives sont facultatives et non obligatoires ; elles sont donc fréquentées selon l'intérêt des employé-e-s.

Limites

Cependant, certaines communautés partagent les défis de maintenir un espace de travail fructueux, nourrissant et adéquatement formé lorsque la base n'est pas atteinte, c'est-à-dire lorsque les postes sont non pourvus parfois pour de longues périodes après l'ouverture d'une position. En deçà, les employeur-euse-s doivent jongler avec la possibilité que certain-e-s candidat-e-s se désistent à la dernière minute, même à la suite de nombreuses étapes finalisées comme des baux ou des contrats signés, des places dans les écoles pour les enfants du futur personnel réservées ou encore des billets de transport aérien, maritime ou terrestre achetés. Cela résulte à plusieurs heures de travail perdues passées en entrevues ou à réviser des dossiers de personnes qui ne viendront finalement jamais selon une personne interviewée en région isolée :

Il y a des gens qui n'arrivent jamais (SNAFI11).

Selon un témoignage, la charge de travail peut isoler les cadres qui croulent sous le travail. Cela demande aux employeur-euse-s de la Côte-Nord de joindre plusieurs cordes à leurs arcs en se dotant de flexibilité, d'originalité et d'adaptation dans une marche à suivre non linéaire :

Je n'ai pas un processus [...] A, je vais faire ça. B, je vais faire ça. C'est A, tu m'envoies ton téléphone. Quelqu'un me donne ton téléphone ou tu m'appelles, ben là tout de suite : "OK, c'est quoi ton intérêt ? C'est quoi tu aimerais faire pour nous ?". Na, na, na, na, na.

Puis moi, ben je connais, je connais très bien les structures, là. Fait que je sais très bien que si j'ai une ouverture, comme là je suis allée voir mon DG [Directeur général] tantôt, j'ai dit là : "J'ai deux personnes en services sociaux, là. Me permets-tu que j'ouvre des postes si c'est des bonnes candidatures ?". Puis il m'a donné le GO. C'est ça, mon processus [rires] (SNAFI5) ;

C'est sûr, on doit respecter les critères, dépendamment aussi si c'est un premier affichage qu'on va respecter les critères tel qu'il est décrit dans l'affichage. Si on est rendu au deuxième affichage, on va tenir compte des premier[-ère-]s candidat[-e-]s aussi. Admettons le deuxième affichage il y a eu aucun applicant ou le deuxième affichage il n'y a aucun[-e] candidat[-e] qui respectent les critères, ben on va essayer de voir s'il y a une possibilité, si on peut faire de quoi, si on peut aussi la former cette personne-là (SAFU8).

Pour contrer ces défis, ces responsabilités doivent ainsi être partagées et établies à plusieurs échelles, soit avec les conseils de bande ; les ministères ; les différentes instances ou regroupements concernés (p. ex. l'Institut Tshakapesh) ainsi que les gouvernements provincial et/ou fédéral. Cette collaboration multiscalaire doit se faire en parallèle à plusieurs niveaux afin de trouver le juste milieu entre la lenteur bureaucratique et le peu de candidatures reçues. Par exemple, la sensibilisation doit commencer dès l'éducation primaire et secondaire, avant même d'entamer la formation spécifique associée au métier choisi dans les secteurs de l'éducation, de la santé ou des services sociaux ; les changements doivent être structurels. Plus de ressources doivent également exister pour les jeunes Autochtones qui veulent poursuivre leurs études et pourvoir les postes vacants, sans avoir à se déraciner géographiquement et culturellement de leurs communautés.

BIBLIOGRAPHIE

- Adams, R. & Farnsworth, M. (2020). Culturally Responsive Teacher Education for Rural and Native Communities, *Multicultural Perspectives*, 2, 84-90.
- Akearok, G.H., Tabish, T. & Cherba, M. (2020). Cultural orientation and safety app for new and short-term health care providers in Nunavut, *Canadian Journal of Public Health*, 111, 694-700.
- André-Lescop, G. (2019). En quoi le territoire ancestral peut-il inspirer l'aménagement contemporain des communautés innues ?, *Imaginaires, Territoires et Marginalisation*, 49, 3, 65-77.
- Archéotec Inc (2018). *Complexe de la Romaine. Aménagement de La Romaine-4. Interventions archéologiques 2017*. Rapport : Montréal, Les entreprises archéotec.
- Arsenal Média (2022). Un racisme systémique dans les différents milieux de la Côte-Nord ?. Entrevue à la radio, 11 min 31 s Sept-Îles, Arsenal Média, Ma Côte-Nord [En ligne] (<https://macotenord.com/un-racisme-systemique-dans-les-differents-milieux-de-la-cote-nord/>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Asselin, H. et Basile, S. (2012). Éthique de la recherche avec les peuples autochtones, *L'éthique et la recherche, Peuples autochtones et enjeux d'éthique publique*, 14, 1, [En ligne]. (<https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.959>). Page consultée le 3 mars 2023.
- Asselin, H. & Basile, S. (2018). Concrete Ways to Decolonize Research, *An International Journal of Critical Geographies*, 17, 3, 643-650.
- Asselin, H. et Charlebois, P. (2023). *Attractivité en Abitibi-Témiscamingue : Défis, atouts, stratégies et besoins*, Abitibi-Témiscamingue : Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, Chaire Desjardins en développement des petites collectivités, 40.
- Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (APNQL) (2014). *Protocole de recherche des Premières Nations au Québec et au Labrador*, Canada : APNQL, 122.
- Bacon, J. (2009). *Un thé dans la toundra — Nipishapui nete mushuat* [Poésie]. Montréal : Mémoire d'Encrier.
- Bailly, A. et Ferras. R., (2004). *Éléments d'épistémologie de la géographie*, 2^e éd. Paris : Armand Colin. [1997]
- Bartlett, C., Marshall, A. & Marshall, M. (2012). Two-Eyed Seeing and other lessons learned within a co-learning journey of bringing together indigenous and mainstream knowledges and ways of knowing, *Journal of Environmental Studies and Sciences*, 2, 4, 10.
- Basile, S. (2020). *Outils de décolonisation de la recherche. Épistémologies critiques en culture et en communication*. Communication donnée dans le cadre du cycle de séminaires de l'axe 4 du Centre de recherche interuniversitaire sur la communication, l'information et la société (CRICIS), Centre de recherche interuniversitaire.
- Basile, S. et Femmes autochtones du Québec (2012). *Lignes directrices*, Montréal : FAQNW, 21.

- Battiste, M. (2004). Respecting postcolonial standards of Indigenous knowledge : Toward a “shared and sustainable future”, *Journal of Aboriginal Economic Development*, 4, 1, 59-67.
- Beauchair, N. (2015). Épistémologies autochtones et décolonialité : réflexions autour de la philosophie interculturelle latino-américain, *Recherches Amérindiennes au Québec*, 45, 2-3, 12.
- Bédard, M. (2016). *GEO8011 Séminaire de méthodologie, Méthodologies et méthodes de la recherche en géographie*, Notes et documents de cours, 13^e édition. Université du Québec à Montréal, département de géographie, Montréal : Coop UQAM.
- Bédard, M. (2017). Les vertus identitaire, relationnelle et heuristique de la territorialité — D’une conception culturelle à une conception tripartite, *Espace, Société, Territoire*, 838, [En ligne]. (<https://doi.org/10.4000/cybergeog.28853>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Behrendt, L., Lindberg, T., Miller, R. J. & Ruru, J. (2012). *Discovering Indigenous Lands: The Doctrine of Discovery in the English Colonies*, Oxford : Oxford University Press.
- Bellehumeur, C. (2022). Une recette imparfaite : les enjeux d’une cohabitation interculturelle en Côte-Nord, *À Bâbord !*, 92, 40-41.
- Bellehumeur, C. (2024). *Mobilités professionnelles, espace de rencontre et éthique dans les communautés innues et naskapie de la Côte-Nord du Québec*. Mémoire de maîtrise. Montréal : Université du Québec à Montréal, Département de géographie.
- Birchwood, C. et Laliberté, A. (2020). *Les approches décoloniales en santé mentale*. Communication donnée dans le cadre du Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec, RRASMQ.
- Bouchard, S. et Lévesque, M.-C. (2017). *Le peuple rieur : hommage à mes amis Innus*. Montréal : Lux.
- Bourrassa, X. (2022). Mobilités professionnelles, espace de rencontre et éthique dans les communautés innues et naskapiées de la Côte-Nord. Entrevue à la radio, 6 min. Baie-Comeau, Radio-Canada [En ligne] (https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/bonjour-la-cote/segments/chronique/382997/nord-interculturel-milieu-professionnel?fbclid=IwAR36YE1ke1MBmQxRyqu_T87vytjDV112_kT5RFPEICNyVXaU8JEkHef7KF0). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Bousquet, M.-P. (2012). De la pensée holistique à l’Indian Time : dix stéréotypes à éviter sur les Amérindiens, *Nouvelles Pratiques Sociales*, 24, 2, 204-226.
- Bouquet, B. (2009). Responsabilité éthique du travail social envers autrui et envers la société : une question complexe, *Vie Sociale*, 3, 3, 43-55
- Bull, J. R. (2010). Research with Aboriginal Peoples: Authentic Relationships as a Precursor to Ethical Research, *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 5, 4, 13-22.
- Canada. Association des infirmières et infirmiers du Canada, Association des infirmières et infirmiers autochtone du Canada (2014). *Les soins infirmiers adaptés à la santé autochtone et la santé des Autochtones : Fixer le cap d’une orientation stratégique pour les soins infirmiers au Canada* Ottawa. Association des infirmières et infirmiers du Canada, Rapport, 75.

- Canada. Commission de vérité et réconciliation du Canada. (2015). *Honorer la vérité, réconcilié pour l'avenir*. Canada : Commission de vérité et réconciliation du Canada, 594.
- Canada. Groupe en éthique de la recherche (2018). *EPTC 2 (2018) — Chapitre 9 : Recherche impliquant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada* Canada : Gouvernement du Canada. [En ligne] (https://ethics.gc.ca/fra/tcps2-eptc2_2018_chapter9-chapitre9.html). Page consultée le 20 mars 2023.
- Canada. Services aux autochtones du Canada (2023). *La vie dans une communauté éloignée ou isolée des Premières Nations*. Canada : Gouvernement du Canada. [En ligne] (<https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1572875474507/1572875497971#sec1>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Capitaine, B. (2018). Expressions ordinaires et politiques du racisme anti-autochtone au Québec, *Sociologie et Sociétés*, 50, 2, 77-99.
- Chartier, D. (2004). Au Nord et au large. Représentations du Nord et formes narratives, in A. Nadeau, J. Bouchard et D. Chartier, *Problématiques de l'imaginaire du Nord en littérature, cinéma et arts visuels*, Montréal : Cahiers Figura, p. 9-26.
- Chartier, D. (2016). Qu'est-ce que l'imaginaire du Nord ?, *Études Germaniques*, 2, 282, 189-200.
- Chartier, D. (2018). *Qu'est-ce que l'imaginaire du Nord ? Principes éthiques*. Montréal : Artic Art Summit, Imaginaire Nord.
- Cloutier, É., Fortin-Lefebvre, É. et Lévesque, C. (2021). *Une réponse novatrice au racisme et à la discrimination dans les soins de santé offerts aux personnes autochtones*. Communication donnée au Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), Université du Québec à Montréal (UQAM).
- Collignon, B. (2001). La géographie et les minorités — Déconstruire et dénoncer les discours dominants. In J.-F., Staszak, *Géographies anglo-saxonnes. Tendances contemporaines*. Paris : Presses de l'Université de Paris, p. 23-38.
- Conseil de la Nation atikamekw de Manawan et Conseil de la Nation atikamekw.(2020). *Principe de Joyce*. Mémoire déposé à l'intention des Gouvernements du Québec et du Canada en novembre 2020. Manawan : Conseil de la Nation Atikamekw, 17.
- Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador, DIALOG, Université du Québec en Outaouais et Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (2015). *Boîte à outils des principes de la recherche en contexte autochtone : éthique, respect, équité, réciprocité, collaboration et culture*. Canada : CSSSPNQL, DIALOG, UQO et UQAC, 241.
- Coudroy de Lille, L. (2006). La lutte des places : les élites et leurs territoires dans les villes de la Pologne communiste. In N. Bauquet et F. Bocholier (Ed.). *Le communisme et les élites en Europe centrale*. Paris : PIF/Ed, p. 253-270.
- Coulthard, G.S. (2014). *Red skin, white masks: rejecting the colonial politics of recognition*. Minnesota : University of Minnesota Press.

- Cresswell, T., Dorow, S. Roseman, S. (2016). Putting mobility theory to work: Conceptualizing employment-related geographical mobility, *Environment and Planning A: Economy and Space*, 48, 9, 1787-1803.
- de Leeuw, S. & Hunt, S. (2017). Unsettling decolonizing geographies, *Geography Compass*, 12, 7, DOI: 10.1111/gec3.12376.
- Delmas-Marty, M. *et al.* (2013). Éthique, In Lévy, J. et Lussault, M., *Dictionnaire de la géographie et de l'espace des sociétés*, Paris : Belin, p. 374-376.
- Desbiens, C. (2012). 10 Idées pour le Nord : un manifeste pour la nordicité, *Cahiers de géographie du Québec*, 56, 159, 17.
- Desbiens, C. (2014). *Puissance Nord : territoire, identité et culture de l'hydroélectricité au Québec*, Québec : Presses de l'Université de Laval, DIALOG.
- Desbiens, C. et Rivard, E. (2010). Relations durables : autochtones, territoires et développement. *Recherches Amérindiennes du Québec*, 38, 1, 3-6.
- Desmeules, A. (2017). *La rivière Romaine au cœur du Nitassinan : transformations contemporaines de la territorialité des Innus d'Ekuanitshit*, mémoire de maîtrise non-publié. Montréal : Université du Québec à Montréal, département de géographie.
- Denis, J. S. (2020). *Canada at a crossroad : boundaries, bridges, and laissez-faire racism in indigenous-settler relations*. Toronto : University of Toronto Press.
- Département de géographie (DGEO) (2020). *Pertinence scientifique de la géographie*. Extrait d'un dossier de programme de doctorat en géographie à l'UQAM (en évaluation), 10.
- Desbiens, C. (2012). 10 idées pour le Nord : un manifeste pour la nordicité, *Cahiers de géographie du Québec*, 56, 159, 643-659.
- Desbiens, C., Rivard, É. et Hirt, I. (2017). Nous nous souvenons du territoire : la géographie québécoise face aux mémoires autochtones, *Cahiers de géographie du Québec*, 61, 173, 293-313.
- Di Méo, G. (2008). La géographie culturelle : quelle approche sociale ?, *Annales de géographie*, 2-3, 660-661, 47-66
- Dobbs, G. R., Herman, R. D. & Shaw, W. S. (2006). Encountering indigeneity: reimagining and decolonizing geography, *Geografiska Annaler*, 88, 3, 267-276.
- Drolet, M.-J. et Viscogliosi, C. (2019). Ébauche d'une éthique interculturelle pour l'ergothérapie en contexte autochtone : sur la base des résultats d'une recherche empirique et d'une recension des écrits, *Ethica*, 22, 2, 63-104.
- Drouin-Gagné, M.-È. (2019). *Indigenous higher Education as a Tool for Decolonization in the Hemisphere: Comparative perspective between decolonial projects in Ecuador and USA*, Thèse de doctorat non-publiée. Montréal : Université de Concordia, Département de Sociologie et d'Anthropologie.

- Émond, A. (2004). Les mutations de la « découverte » ou l'émergence des droits des peuples autochtones en droit colonial britannique. In G. Otis (dir.), *Droit, territoire et gouvernance des peuples autochtones*. Québec : Presses de l'Université Laval, p. 13-30.
- Ensign, P.C., Giles, A., & Reed, M.G. (2010). Labour migration – What goes around comes around. In D. Carson, P.C. Ensign, T.L. Huskey, O.L. Rasmussen, & A. Taylor (dir.) *Demography at the edge: Remote human populations in developed nations*. London : Ashgate, p. 189-212.
- Fontaine, N. (2011). *Kuessipan*. Montréal : Mémoire d'encrier.
- Fontaine, N. (2017). *Manikanetish*. Montréal : Mémoire D'Encrier.
- Fontaine, N. (2019). *Shuni*. Montréal : Mémoire D'Encrier.
- Friis, J. (2019). *Perspectives de réconciliation à travers les séjours de sensibilisation à la culture anicinape et à la pédagogie de la terre – Kitcisakik*, Thèse de doctorat non-publiée. Ottawa : Université d'Ottawa, École des Sciences de l'activité physique.
- Frozzini, J., Gonin, A. et Lorrain, M.-J. (2019). Dynamiques interculturelles en milieu de travail et associatif : des enjeux incontournables pour une participation démocratique des néo-Québécois. *Communication interculturelle et internationale - Deuxième partie*, 25, 79-97.
- Gagnon, J. (2013). *Mode d'habiter et territorialités autochtones contemporains : le cas de la nation nisga'a en Colombie-Britannique*, Mémoire de maîtrise non-publié. Montréal : Université du Québec à Montréal, Département de géographie.
- Gilbert, A. (2007). Vers l'émergence d'une nouvelle géographie sociale de langue française ? *Cahiers de géographie du Québec*, 51, 143, 199-218.
- Guay, C., Ellington, L. et Vollant, N. (2022). *KA NIKANITET Pour une pratique culturellement sécuritaire de la protection de la jeunesse en contextes autochtones*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Guimond, L. et Desmeules, A. (2017). Les oreilles se sont ouvertes des deux côtés » : développement territorial et relations entre Innus et non-Innus au chantier Romaine, *Recherches sociographiques*, 58, 2, 24.
- Guimond, L. et Desmeules, A. (2018). « C'est toujours la même routine », mais... modes d'habiter du mégachantier hydroélectrique de la rivière Romaine (Côte Nord, Québec, Canada). *Annales de géographie*, 4, 772, 369-400.
- Guimond, L. & Desmeules, A. (2019a). Choosing the northern periphery: Paradoxes in the ways of dwelling of new residents of Eastern Minganie (North Shore, Québec, Canada), *Population Space Place*, 25, 6, DOI: /PSP.2226.
- Guimond, L. et Desmeules, A. (2019 b). *Des ponts interculturels à la rivière Romaine ? Développement nordique et territorialités innues*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

- Guimond, L., Lapierre, N., Mésténapeco, Y., Couture-Cossette, M. et Bellehumeur, C. (2021). *Mamuapuat au bout de la route : Cohabitation interculturelle à Natashaquan, Nutashkuan et en territoire*, *Cahiers de géographie du Québec*, 66, 186, 319-334.
- Hamelin, L.-E. (1970). Un système zonal de primes pour les travailleurs du Nord, un exemple de géographie appliquée, *Cahiers de géographie du Québec*, 14, 33, 209-328.
- Hamelin, L.-E. (1996). Le paradigme de l'interculturel appliqué aux relations avec les Autochtones, *Géographie et Cultures*, 18, 119-136.
- Hamelin, L.-E. (2002). *Discours du Nord*, Rapport de recherche, Faculté des sciences sociales de l'Université Laval, Groupe d'études inuit et circumpolaire (GÉTIC), Collection Recherche 35, 73.
- Hamelin, L.-E. (2012). *L'application au Québec du concept de nordicité*, Mobilisés pour le Nord durable, Communication donnée au Grand Salon de l'Université Laval, 10.
- Hancock, C. (2008). Décoloniser les représentations : esquisse d'une géographie culturelle de nos « Autres », *Annales de géographie*, 2-3, 660-661, 13.
- Hellman, M. (2016). *Nunavik*. Montréal : Pow pow.
- Hill Collins, P. (2000). *Black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*, 2nd ed. New York and London: Routledge. [1990]
- Hill, G. & MacDonald, J. (2014). Indigenizing social work in Canada, *Revue Canadienne de Service social*, 31, 2, 147-150.
- Hogan, M.P. et Topkok, S.A. (2015). Teaching Indigenous methodology and an Inupiaq example, *Decolonization: Indigeneity, Education & Society*, 4, 2, 50-75.
- Institut nordique du Québec (2017). *Lignes directrices pour la recherche*, Canada : INQ, 20
- Josselin, M.-L. (2021). Rapport de la commission Viens : 68 appels réalisés ou en voie de l'être, dit Québec, Montréal : *Radio-Canada, Espaces Autochtones*, 17 septembre 2021, [En ligne] : <https://ici.radio-canada.ca/espaces-autochtones/1824974/commission-viens-quebec-lafraniere-action-appel-protection-education-femmes>. Page consultée le 18 septembre 2022.
- Josselin, M.-L. et Bois, G. (2023). L'Église catholique répudie la « doctrine de la découverte ». Québec, Montréal, *Radio-Canada, Espaces autochtones*, 30 mars 2023, [En ligne] (<https://ici.radio-canada.ca/espaces-autochtones/1967343/eglise-catholique-repudie-doctrine-decouverte-vatican-autochtones>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Kangas, A. et Salmenniemi, S. (2016). Decolonizing knowledge: neoliberalism beyond the three worlds, *Journal of Social Theory*, 17, 2, 210-227.
- Kapesh, A. A. (2019). *Eukuan nin matshi-manitu innushkueu Je suis une maudite sauvagesse*. Québec : Mémoire d'Encrier. [1976]
- Krøvel, R. (2018). Indigenous perspectives on researching indigenous peoples, *Journal for the Study of Race, Nation and Culture*, 24, 1, 58-65.

- Lachapelle, L. et dak Puana, S. (2012). Mamu minu-tutamutau (bien faire ensemble) - L'éthique collaborative et la relation de recherche, *Éthique publique*, 1, [En ligne]. (<https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.951>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Lahlou S. (2006). L'activité du point de vue de l'acteur et la question de l'intersubjectivité, *Communications*, 80, 209-234.
- Larousse (2014). *Le petit Larousse illustré*, Dictionnaire.
- Le Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations. (2020). *Les principes de PCAP® des Premières Nations*. [En ligne]. (<https://fnigc.ca/fr/les-principes-de-pcap-des-premieres-nations/>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Le Gallic-Massie, Z. (2020). Commission de vérité et réconciliation : toujours urgent d'agir, cinq ans plus tard. *Radio-Canada, Espaces autochtones*. (<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1757277/cinq-ans-anniversaire-commission-verite-reconciliation-rapport-final>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Lefevre-Radelli, L. (2019). *L'expérience des étudiants autochtones à l'université : Racisme systémique, stratégies d'adaptation et espoir de changement social*, thèse de doctorat non-publiée. Montréal et Nantes : Université de Nantes et Université du Québec à Montréal, Départements des Sciences des religions et des Sciences de l'Éducation.
- Lefevre-Radelli, L. et Dufour, E. (2021). La représentation des Autochtones au Québec, ou comment les Québécois ne sont pas racistes, *Recherches amérindiennes au Québec*, 50, 3, 87-94.
- Lepage, P. (2019). *Mythes et réalités sur les peuples autochtones*. Québec : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et Institut Tshakapesh, 180.
- Léveillé-Trudel, J. (2015). *Nirliit*. Chicoutimi : La Peuplade Roman.
- Lévesque, C., Rains, C. et de Juriew, D. (2001). Naskapis : peuple des grands espaces, in G. Duhaime, (dir). *Le Nord*. Québec : Les Presses de l'Université Laval, 69-83.
- Levesque, F. (2020). Rapport de la commission Viens, un an plus tard — « Encore à la case départ », *La Presse*, 28 septembre 2020, [En ligne]. (<https://www.lapresse.ca/actualites/2020-09-28/rapport-de-la-commission-viens-un-an-plus-tard/encore-a-la-case-depart.php>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- MacKinnon, S. (2015). *Decolonizing Employment : Aboriginal Inclusion in Canada's Labour Market*. Manitoba : Presses de l'Université du Manitoba.
- Melançon, J. (2019). L'autochtonisation comme pratique émancipatrice. Les communautés francophones devant l'urgence de la réconciliation, *Cahiers franco-canadiens de l'Ouest*, 31, 1, 43-68.
- Méliani, V. (2013). Choisir l'analyse par théorisation ancrée : illustration des apports et des limites de la méthode, *Recherches qualitatives*, 15, 435-452.
- Mignolo, W.D. (2011). *The darker side of Western modernity: global futures, decolonial options*. Durham : Duke University Press.

- MIKANA et Amnistie internationale (2019). « Tu n’as pas l’air Autochtone ! » et autres préjugés, Montréal, pamphlet, 25.
- Morin-Holland, A.D. (2019). *La sécurisation culturelle, un concept à préconiser pour la profession du travail social auprès des personnes autochtones : De la théorie à la pratique*, Mémoire de maîtrise non-publié. Ottawa : Université d’Ottawa, École de service social.
- Moya, E. et Marques, E. (2013). Échanges sociaux et mécanismes relationnels à São Paulo et Salvador, *Hétérotopies urbaines*, 3, 149-172.
- Murdoch-Flowers, J., Tremblay, M.-C., Horvey, R., Delormier, T., Gray-Donald, K., Delaronde, E. et Macaulay, A.C. (2017). Understanding how Indigenous culturally-based interventions can improve participants’ health in Canada, *Health Promotion International*, 2019, 34 ,154-165.
- Nash, C. (2002). Cultural geography: postcolonial cultural geographies, *Progress in Human Geography*, 26, 2, 219-230.
- Nations Unies (NU). (2007). *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*. Nations Unies, Rapport, 16.
- Native Land (2020). *Map native land*. [En ligne]. (<https://native-land.ca/>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- O’Bomsawin, K. (réalis.). (2020). *Je m’appelle humain*. Film 77 min. Québec, ARTV / Radio-Canada.
- Ostiguy, S., Rodon, T., Auclair, J., Bourgeois, S., Chaloux, L. E. et Therrien, A. (2020). *Cohabiter avec le navettage aéroporté : expériences de femmes et de communautés de la côte nord*, Regroupement des femmes de la Côte-Nord et Chaire de recherche sur le développement durable du Nord (Université Laval), Rapport de recherche.
- Paillé, P. (1996). Qualitative par théorisation (analyse), in A. Mucchielli (dir.), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin, p. 184-190.
- Paradis, K. (2018). « *We shape our buildings and afterwards our buildings shape us* » *La présence autochtone au sein des édifices du parlement*. Montréal : Rapport du programme de stage parlementaire, cohorte 2017-2018, 41.
- Paré, I. et Vieira, S. (2019). Pénurie d’enseignants : l’opposition réclame un plan d’action pour le Nunavik, 14 août 2019 *Le Devoir*, [En ligne]. (<https://www.ledevoir.com/societe/education/560607/education-l-opposition-reclame-un-plan-d-action-pour-le-nunavik>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Paul, G. (2020). La Chaire-réseau jeunesse autochtone dénonce l’inaction face au racisme systémique. *Radio-Canada — Espaces autochtones*, 17 octobre 2020, [En ligne]. (<https://ici.radio-canada.ca/espaces-autochtones/1741960/racisme-systemique-lettre-ouverte-chaire-reseau-jeunesse-autochtones-premieres-nations>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Peltier, C. (2018). An application of Two-Eyed Seeing: indigenous research methods with participatory action research, *International Journal of Qualitative Methods*, 17, 12, 1.

- Picard, G. (2010). Premières Nations : Des partenaires incontournables du développement territorial. *Recherches amérindiennes au Québec*, 40, 10, 27 -33.
- Pualani Louis, R. (2007). Can you hear us now ? Voices from the margins: Using Indigenous methodologies in geographic research, *Geographic Research*, 45, 2, 130-139.
- Québec. Information sur le marché du travail en région. (2010). *Bimestriel d'information sur le marché du travail, Nord-du-Québec, Entre les lignes*. Québec : Information sur le marché du travail en région, Bulletin, 2.
- Québec. Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2014). *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*. Québec : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Cahier de consultation, 82.
- Québec. Emploi Québec (2015) *Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formations dans les établissements au Québec*. Côte Nord : Emploi Québec, Rapport synthèse, 35.
- Québec. Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics (2019). *Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès*. Québec : Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics, Rapport final, 522.
- Québec. Information sur le marché du travail en région. (2021). *Bulletin sur le marché du travail Côte-Nord*. Québec : Information sur le marché du travail en région, Bulletin, 7.
- Québec. Société du Plan Nord. (2020). *Plan stratégique 2020-2023*. Québec : Société du Plan Nord, Rapport, 20.
- Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, Direction du développement de la coordination. (2018). *Plan gouvernemental de contribution à l'occupation et à la vitalité des territoires Côte-Nord, 2018-2020*. Québec : Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, Rapport, 60.
- Québec. Information sur le marché du travail (2023a). *Bulletin sur le marché du travail Côte-Nord*. Québec : Information sur le marché du travail en région, Bulletin, 10.
- Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation. (2023 b). *Région administrative 09 Côte-Nord, 1 : 50 000*, Direction de la transformation numérique, de la géomatique et de la bureaucratie, Québec.
- Québec. Revenu Québec. (2023c). *Zones nordiques*. Québec : Revenu Québec, [En ligne] (<https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/votre-situation/resident-dune-region-eloignee/zones-nordiques/>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Québec. Conseil du statut de la femme. (2023 d). *La valeur du travail du care sous la loupe de la pandémie*. Québec : Gouvernement du Québec. [En ligne] (<https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/la-valeur-du-travail-du-care-sous-la-loupe-de-la-pandemie/>). Page consultée le 18 septembre 2023.

- Radio-Canada. (2018). Pénurie de personnel à la Commission scolaire de l'Estuaire : situation de crise. *Radio-Canada*, 16 janvier 2018. [En ligne] (<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1078425/penurie-personnel-commission-scolaire-estuaire-cote-nord>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Radio-Canada. (2019). La rareté de la main-d'œuvre nuit au recrutement en formation professionnelle sur la Côte-Nord. *Radio-Canada*, 29 avril 2019. [En ligne] (<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1166951/rarete-personnel-nuisance-recrutement-formation-professionnelle-cote-nord>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Radio-Canada. (2021a). L'urgence pour un pédiatre de décoloniser le système de santé, Radio-Canada, 5 février 2021, [En ligne]. (<https://ici.radio-canada.ca/espaces-autochtones/1768504/pediatre-colonialisme-medical-racisme-systemique>). Page consultée le 3 mars 2021.
- Radio-Canada. (2021 b). Travailler à l'amélioration des relations entre le système de santé et les Autochtones, *Espaces autochtones — Radio-Canada*, [En ligne]. (<https://ici.radio-canada.ca/espaces-autochtones/1770781/ciuss-mashteuiatsh-roberval-collaboration-securisation-culturelle-soins>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Raffestin, C. (2002). Habitat et territorialité, *Tracés - Architecture*, 128, 1-2, 17-22.
- Raffestin, C. (2013). Territorialité, in J, Lévy et M., Lussault, *Dictionnaire de la géographie et de l'espace des sociétés*. Paris : Belin, 1007.
- Rhéaume, J. (2017). L'ethnicité, l'intervention et l'interculturalité. *Revue internationale de la recherche interculturelle*, 7, 1, 77-88.
- Rivard, É., Desbiens, C., Basile, S. et Guimond, L. (2017). Les « régions carrefours » du moyen nord comme laboratoires interculturels de nordicité, *Recherches sociographiques*, 58, 2, 337-361.
- Rocher, F. et White, B. W. (2014). L'interculturalisme québécois en contexte multiculturel canadien : origines, critiques et politiques publiques, *Études IRPP*, 49, 1-42.
- Saint-Pierre, L. (2019). *Le défi de pallier la pénurie d'enseignants sur la Côte-Nord*. Côte-Nord : Radio-Canada, [En ligne]. (<https://ici.radio-canada.ca/premiere/emissions/boreale-138/segments/entrevue/108194/politique-main-oeuvre-education-analyse>). Page consultée le 18 septembre 2023.
- Salée, D. (2005). Peuples autochtones, racisme et pouvoir d'État en contextes canadien et québécois - Éléments pour une ré-analyse, *Nouvelles Pratiques Sociales*, 17, 2, 54-74.
- Simard, M. (2017a). Les conceptions du Nord chez les géographes québécois — Une analyse comparée de quelques auteurs clés, *Cahiers de géographie du Québec*, 61, 173, 253-272.
- Simard, M. (2017 b). Le Nord québécois : un plan, trois régions, neuf défis, *Recherches sociographiques*, 58, 2, 263-295.
- Simard, M., Maltais, E. et Brisson, C. (2019). Le navettage aérien dans le Nord du Québec. Une étude exploratoire des représentations sociospatiales des travailleurs, *Espaces, Populations, Société*, 1, [En ligne]. (DOI : 10.4000/eps.8536).

- Smith, L.T. (2012). *Decolonizing methodologies: research and indigenous peoples*, 2e éd. Chicago : University of Chicago Press. [1999]
- Statistique Canada (2022). *Les femmes occupant un emploi rémunéré dans les professions de soin à autrui*. Canada : Gouvernement du Canada. [En ligne] (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2022001/article/00001-fra.htm>). Page consultée le 5 avril 2023.
- Stitou, R. (2005). L'habiter ou le sentiment de chez-soi, *Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental*, 8, 1, DOI : <https://doi.org/10.1590/1415-47142005001010>.
- Talbot, É. et Roy, B. (dir.). (2015). *Le Nord à bras-le-cœur. Récits d'infirmières et d'infirmiers*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Tilley, S. A. (2016). *Doing respectful research – Power, Privilege and passion*. Halifax and Winnipeg: Fernwood Publishing.
- Tremblay, D.-G. (2005). Articulation emploi-famille : Les sources de difficultés et les perspectives de solutions de l'éducation, de la santé et des services sociaux, *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 1, 1, 35-55.
- Tuck, E. & Yang, W.K. (2012). Decolonization is not a metaphor, *Decolonization: Indigeneity, Education and Society*, 1, 1, 1-40.
- Valentine, G. (2008). Living with difference: reflections on geographies of encounter, *Progress in Human Geography*, 32, 3, 323-337.
- Valiquette, M.-È. (2019). *Exploration des considérations des intervenantes allochtones en regard de leur travail en contexte Inuit, dans une perspective décoloniale*, Mémoire non-publié. Montréal : Université de Montréal, Département de psychoéducation.
- Watt-Cloutier, S. (2019). *Le droit au froid*. Canada : Écosociété.
- Wilson, H. F. (2016). On geography and encounter: Bodies, borders, and difference, *Progress in Human Geography*, 41, 4, 451-471.