



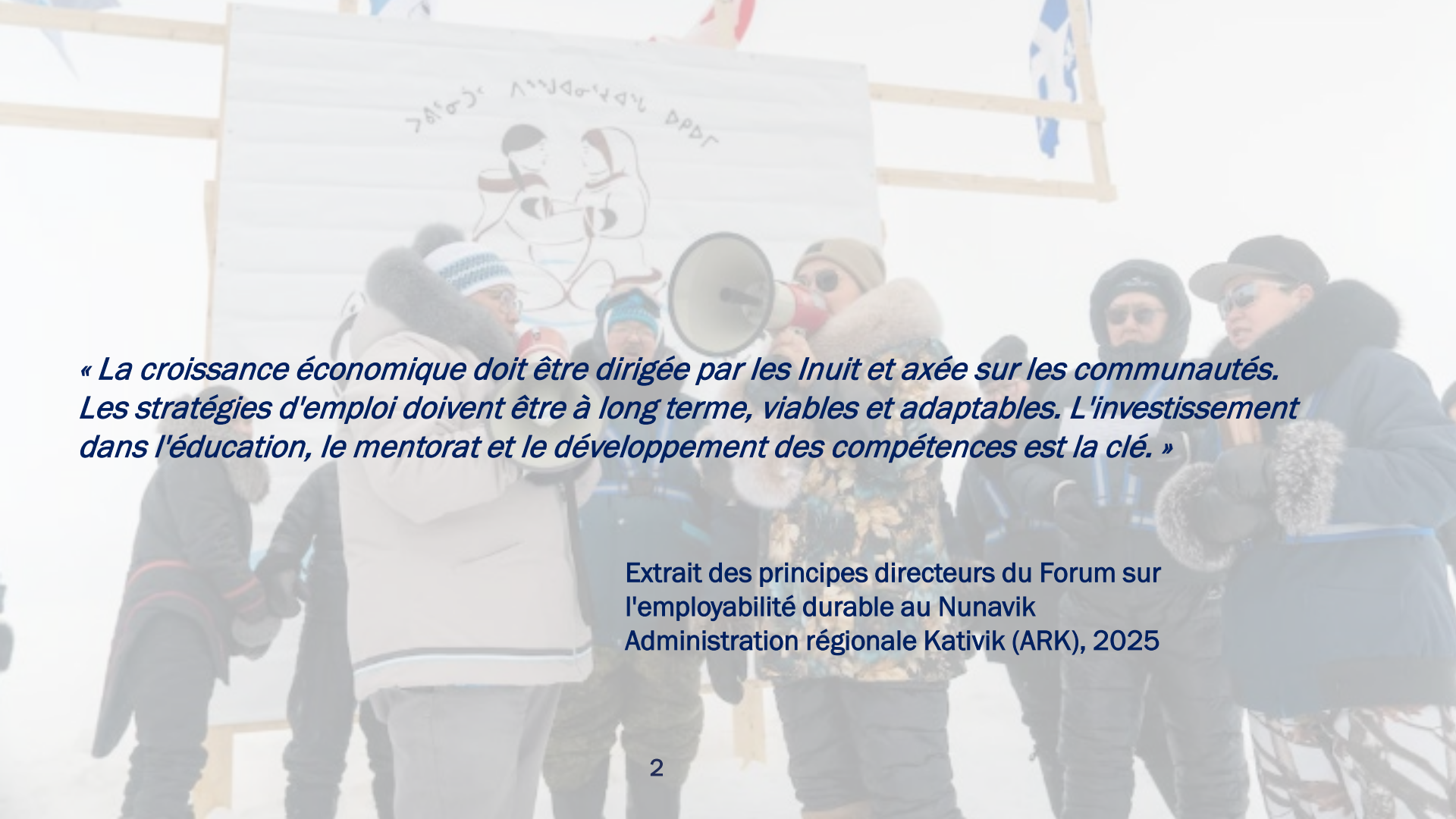
ᐅᐱᕐᕐᕐᕐ ᐅᕐᕐᕐᕐ ᐱᕐᕐᕐᕐᕐᕐ
UNGAVA TULATTAVIK HEALTH CENTER
CENTRE DE SANTÉ TULATTAVIK DE L'UNGAVA

FICHE 10 – CONTRIBUER À SA COMMUNAUTÉ PAR LE TRAVAIL

**Le travail comme moteur de développement, de
collaboration et de fierté au Nunavik**

Équipe de sécurisation culturelle
Guide de référence sur le Nunavik et la sécurisation culturelle
Fiche 10 de 16





« La croissance économique doit être dirigée par les Inuit et axée sur les communautés. Les stratégies d'emploi doivent être à long terme, viables et adaptables. L'investissement dans l'éducation, le mentorat et le développement des compétences est la clé. »

**Extrait des principes directeurs du Forum sur
l'employabilité durable au Nunavik
Administration régionale Kativik (ARK), 2025**



POURQUOI CE SUJET EST IMPORTANT AU CSTU

Au Nunavik, le travail est bien plus qu'un emploi : il est une façon de contribuer au développement de sa communauté, de soutenir sa famille et de participer à l'avenir de la région. Les organisations régionales partagent un objectif commun : développer une main-d'œuvre qualifiée, favoriser la relève inuit et offrir des services répondant aux réalités des Nunavimmiut.

Au CSTU, nous collaborons quotidiennement avec de nombreux partenaires régionaux. Les employés changent parfois d'organisation au fil de leur carrière afin de relever de nouveaux défis, d'acquérir de nouvelles compétences ou de répondre à des besoins différents. Leurs connaissances, leur expérience et les relations qu'ils développent continuent toutefois de bénéficier à l'ensemble du Nunavik.

Les employés qui poursuivent leur carrière dans une autre organisation demeurent souvent des partenaires précieux et deviennent des personnes-ressources qui facilitent les collaborations entre les organisations.

Comprendre cette réalité permet non seulement de mieux saisir les défis liés au recrutement et à la rétention, mais aussi de reconnaître la force d'un réseau où les organisations collaborent pour soutenir les communautés.



Conférence « Elders Dialogue » réunissant six organisations du Nunavik. – Photo RRSSN

EN PERSPECTIVE

Au Nunavik, les talents circulent, les relations demeurent.

Les parcours professionnels profitent à l'ensemble du Nunavik, et non à une seule organisation. Chaque expérience, chaque collaboration et chaque nouvelle compétence contribuent à renforcer les services offerts aux communautés.



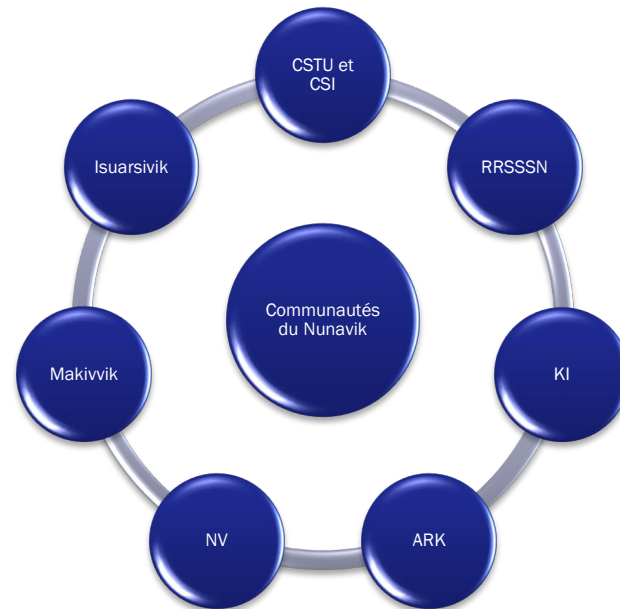
UN RÉSEAU QUI TRAVAILLE ENSEMBLE

Au Nunavik, les organisations régionales partagent un objectif commun : améliorer la qualité de vie des Nunavimmiut. Bien que chacune ait un mandat distinct, elles collaborent quotidiennement afin de répondre aux besoins des communautés.

Cette collaboration se traduit par des projets conjoints, des tables de concertation, des formations communes et un partage d'expertise. Les partenariats permettent d'offrir des services mieux adaptés aux réalités du territoire et d'utiliser les ressources de façon complémentaire.

Cette collaboration se traduit par de nombreux projets communs. Pensons notamment à Agir tôt, aux parcours de formation développés avec Kativik Ilisarniliriniq, au soutien à la relève de la RRSSSN, aux initiatives jeunesse d'ESUMA ainsi qu'aux nombreux partenariats avec Makivvik, l'Administration régionale Kativik et les villages nordiques.

Au-delà des mandats de chacun, cette façon de travailler favorise une vision commune où chaque organisation contribue, à sa manière, au développement du Nunavik.



EN PERSPECTIVE

Les meilleurs résultats se construisent ensemble.

Au Nunavik, les partenariats permettent de mettre en commun les connaissances, les ressources et les expertises afin d'offrir des services mieux adaptés aux réalités des communautés.



DES PARCOURS QUI BÂTISSENT LE NUNAVIK

Au Nunavik, plusieurs professionnels développent leur carrière au sein de plusieurs organisations régionales. Cette mobilité est particulièrement présente chez les professionnels inuit, qui mettent leur expertise au service de différents employeurs selon les besoins des communautés, les nouvelles responsabilités ou les occasions de développement.

Chaque expérience permet de développer de nouvelles compétences, d'élargir son réseau de collaboration et de mieux comprendre les réalités du territoire. Lorsqu'une personne poursuit son parcours dans une autre organisation, elle continue de contribuer au développement du Nunavik tout en devenant un précieux lien entre les équipes.

Cette circulation des talents favorise le partage des connaissances, renforce les partenariats et contribue à bâtir une expertise collective qui bénéficie à l'ensemble des communautés. Cette vision encourage les organisations à investir dans leurs employés, sachant que les compétences développées bénéficieront, à long terme, à l'ensemble de la région.



Le saviez-vous

Lorsqu'un employé rejoint une autre organisation, il demeure souvent un collaborateur et une personne-ressource précieuse. Les relations développées au fil des années facilitent les projets communs et renforcent les partenariats régionaux.

EN PERSPECTIVE

Investir dans une personne, c'est investir dans toute la région.

Les parcours professionnels profitent rarement à une seule organisation. Les compétences, les relations et l'expérience acquises au fil des années enrichissent un réseau de partenaires qui travaillent ensemble pour les communautés.



DES RÉALITÉS À COMPRENDRE

Comme plusieurs régions nordiques et éloignées, le Nunavik fait face à des réalités qui influencent l'organisation du travail. Les comprendre permet de mieux collaborer et d'adapter nos pratiques.

La disponibilité limitée des logements demeure l'un des principaux défis pour attirer et retenir de nouveaux employés dans plusieurs secteurs.

Le logement



Les responsabilités familiales, les événements communautaires, les activités culturelles et les périodes passées sur le territoire font partie de la vie au Nunavik. Ces réalités peuvent parfois influencer l'organisation du travail.

La vie communautaire



Les déplacements entre les communautés, les conditions météorologiques et la distance avec le Sud peuvent compliquer le recrutement, le remplacement du personnel et l'accès à certaines formations ou ressources spécialisées.

L'éloignement



Les équipes doivent parfois composer avec un nombre limité de remplaçants et des besoins importants. La collaboration, la polyvalence et l'entraide permettent d'assurer des services de qualité malgré ces réalités. La collaboration, la polyvalence et l'entraide permettent d'assurer la continuité des services malgré ces réalités.

La continuité des services



EN PERSPECTIVE

Les réalités sont partagées. Les solutions aussi.

Les organisations du Nunavik font face à des réalités communes. En travaillant ensemble, elles développent des approches adaptées qui permettent d'assurer des services de qualité tout en respectant les réalités des communautés.



DES FAÇONS DE CONTRIBUER À SA COMMUNAUTÉ



Programme de mieux-être communautaire

Une expertise locale au service des communautés

Sur la côte de l'Ungava, des travailleurs du mieux-être (wellness workers) travaillent directement dans leur communauté. Ils développent des activités de prévention et de promotion de saines habitudes de vie et collaborent avec les conseils municipaux, les comités de santé et les partenaires locaux.

Ces postes sont réservés au recrutement local. La maîtrise de l'inuktitut et la connaissance des coutumes, des croyances et des traditions inuit font partie des compétences essentielles recherchées.

→ Une expertise qui repose autant sur les compétences professionnelles que sur la connaissance de sa communauté.



Isuarsivik

Une approche de guérison enracinée dans la culture

Isuarsivik propose une approche de guérison développée au Nunavik qui fait une place importante à la culture, au territoire et aux savoirs inuit. Son modèle montre comment les connaissances culturelles et l'expérience communautaire peuvent s'intégrer au développement de services spécialisés.

→ Développer une expertise professionnelle qui s'appuie aussi sur les forces et les savoirs inuit.



Distribution de denrées - Photo CSTU

EN PERSPECTIVE

Certaines compétences ne s'apprennent pas uniquement à l'école.



DES FAÇONS DE CONTRIBUER À SA COMMUNAUTÉ



Les parcs nationaux

Travailler avec le territoire

Les parcs nationaux offrent des possibilités d'emploi qui s'appuient notamment sur la connaissance du territoire : accueil des visiteurs, guidage, opérations, entretien et protection du milieu naturel.

Ils permettent de conjuguer emploi local, transmission des savoirs, protection du territoire et développement touristique.

→ **Faire de la connaissance du territoire une expertise professionnelle.**



Akkivik – Kangiqsujuaq et Salluit

Créer des possibilités à partir du développement régional

Mis en place dans le contexte de Mine Raglan, Akkivik soutient des initiatives à Kangiqsujuaq et Salluit visant notamment le développement entrepreneurial, la création d'emplois, la formation et le leadership.

Ces initiatives permettent à l'activité économique régionale de contribuer aussi au développement des compétences et à la création de possibilités directement dans les communautés.

→ **Transformer le développement économique en possibilités locales.**



Achat d'outils de sauvetage hydrauliques par le service d'incendie de Kangiqsujuaq. – Photo Glencore

EN PERSPECTIVE

Les connaissances du territoire, les métiers, l'entrepreneuriat et le développement de nouvelles compétences peuvent tous devenir des leviers d'emploi et de développement pour les communautés..



TRAVAILLER DANS UNE PETITE COMMUNAUTÉ

Au Nunavik, travailler dans une petite communauté signifie souvent occuper une place qui dépasse les limites de son poste. Les collègues, les partenaires et les personnes à qui l'on offre des services se connaissent, se côtoient et peuvent se retrouver dans plusieurs sphères de la vie communautaire.



Des relations qui comptent

La confiance se construit avec le temps. La façon d'interagir, d'écouter et de respecter les personnes peut avoir autant d'importance que le rôle professionnel lui-même.



Une grande polyvalence

Les petites équipes demandent souvent aux employés de collaborer, de partager leurs connaissances et parfois d'assumer des responsabilités variées.



Des réseaux très proches

Les organismes locaux, le village nordique, le CLSC, l'école et les autres partenaires travaillent souvent avec les mêmes familles et les mêmes personnes. Une bonne collaboration devient essentielle.



Une attention particulière à la confidentialité

Dans une communauté où les personnes se connaissent et où les liens familiaux sont nombreux, protéger la confidentialité et respecter les limites professionnelles demande une vigilance particulière.

EN PERSPECTIVE

On ne travaille pas seulement dans une communauté, on travaille avec elle.

Comprendre les relations, prendre le temps de bâtir la confiance et collaborer avec les personnes déjà présentes dans la communauté font partie intégrante du travail au Nunavik.



DANS MON TRAVAIL AU CSTU



Je vois les partenaires comme des alliés ---> Je développe des relations avec les autres organisations et je cherche à comprendre leur contribution plutôt que de travailler uniquement à l'intérieur de mon service.



Je contribue au développement des personnes ---> Je partage mes connaissances, j'encourage l'apprentissage et je donne aux collègues l'occasion de développer de nouvelles compétences et de prendre davantage de responsabilités.



Je reconnais différentes formes d'expertise ---> Un diplôme n'est pas la seule source de compétence. La connaissance de la langue, du territoire, des familles, de la culture et de la communauté peut être essentielle à la qualité de nos services.



Je m'adapte aux réalités du milieu ---> Avant d'interpréter une absence, une difficulté de recrutement ou une façon différente de travailler, je cherche à comprendre le contexte et les réalités de la personne et de sa communauté.



Je préserve les relations ---> Lorsqu'un collègue quitte le CSTU pour une autre organisation, je garde le lien. Cette personne peut devenir demain un partenaire important dans un projet commun.

EN PERSPECTIVE

Contribuer au développement du Nunavik fait aussi partie de notre travail.

Chaque fois que nous partageons une connaissance, développons une compétence, créons un partenariat ou soutenons un collègue, notre contribution peut aller bien au-delà de notre propre poste.



QUELQUES MOTS EN INUKTITUT

ᐱᓇᑭᐸᐅᐆᐁᑦ – Pinasuaqatigiit

Groupe de travail

Évoque des personnes qui travaillent ensemble autour d'un objectif commun.

ᐃᓂᕋᖅ – Ilulitsajaq

Mener

Évoque le fait de prendre les devants et d'exercer un rôle de leadership.

ᓂᐅᕕᓂᐅᕕ – Niuvirniavik

Magasin • Commerce

Désigne un lieu où l'on achète ou fait du commerce.

ᐱᕈᐅᐃᕐ — Akkivik

Donner un coup de pouce

Une expression qui évoque le soutien permettant à une personne, un projet ou une communauté d'avancer.

SAVIEZ-VOUS?

À Kuujuaq, le nom Newwig'vi vient de l'inuktitut.

Newiq'vi est une forme anglicisée d'un mot inuktitut désignant un magasin ou un lieu où l'on fait du commerce. Le nom du commerce local reprend donc directement une notion de la langue inuit.



SAVIEZ-VOUS QUE... ?

..... parler du métier n'est pas toujours une question anodine?

Dans certaines cultures, l'identité et la valeur d'une personne peuvent être étroitement liées à son titre professionnel. Dans la culture inuite, une personne peut plutôt être valorisée pour son mode de vie, ses responsabilités, ses connaissances, ses compétences et ses contributions à la famille et à la communauté.

..... être sans emploi ne signifie pas être sans rôle?

Les activités sur le territoire, le soutien à la famille, la transmission des savoirs et l'implication communautaire représentent aussi du travail, des responsabilités et une contribution importante à la vie collective.

..... Makivvik est aussi un acteur économique important?

Makivvik possède ou participe à plusieurs entreprises dans des secteurs très différents, notamment Air Inuit, les Pêcheries Unaaq et Construction Kautaq, en plus d'autres filiales et partenariats. Ces activités contribuent à créer des emplois, à développer des compétences et à maintenir une part de l'activité économique sous contrôle inuit.

..... un emploi peut en soutenir plusieurs autres?

Une grande partie de l'emploi salarié au Nunavik est liée aux organisations publiques, parapubliques et régionales : santé, éducation, administrations municipales et régionales, entre autres. Ces emplois génèrent à leur tour une demande pour le logement, le transport, l'alimentation, l'entretien, les commerces et différents services.



LES ESSENTIELS

Développer une personne, c'est développer plus qu'un poste

Les compétences acquises par un employé peuvent bénéficier successivement à plusieurs équipes, organisations et communautés au cours de son parcours. → **Investir dans une personne, c'est aussi investir dans le Nunavik.**

Toutes les compétences ne viennent pas d'un diplôme

La langue, la connaissance du territoire, des familles et de la communauté ainsi que l'expérience vécue peuvent constituer de véritables expertises professionnelles. → **Reconnaître les acquis commence par reconnaître différentes façons de savoir.**

La relation fait partie du capital professionnel

Dans un milieu où les organisations et les personnes sont étroitement liées, les relations construites au fil des années facilitent la collaboration, le partage d'expertise et la réalisation de projets communs. → **Une relation professionnelle bien entretenue continue de produire des effets longtemps après un changement de poste.**

L'emploi doit pouvoir s'adapter à la vie au Nunavik

Les responsabilités familiales et communautaires, les activités sur le territoire et les réalités propres aux petites communautés font partie du contexte dans lequel le travail s'organise. → **Adapter certaines pratiques peut favoriser la participation et la rétention plutôt que diminuer les attentes.**

L'économie du Nunavik fonctionne comme un écosystème

Les organisations publiques, régionales, les entreprises inuit et les commerces sont interdépendants. Les emplois créent de l'activité économique, qui génère à son tour d'autres emplois et services. → **La contribution d'un emploi dépasse souvent l'organisation qui l'a créé.**



POUR RÉFLÉCHIR À MA PRATIQUE



Comment est-ce que je définis un « bon employé »?

Est-ce que mes attentes reposent uniquement sur mes propres références professionnelles, ou tiennent-elles compte des réalités du milieu?



Quelles compétences est-ce que je reconnais spontanément?

Est-ce que j'accorde autant de valeur à la connaissance de la langue, du territoire, des familles et de la communauté qu'aux compétences acquises par la formation?



Comment est-ce que je réagis lorsqu'un collègue change d'organisation?

Est-ce que je vois uniquement une perte pour mon équipe, ou aussi une expertise qui demeure au Nunavik et un futur partenaire avec qui collaborer?



Est-ce que je crée de l'espace pour apprendre?

Dans mon travail, est-ce que je partage mes connaissances, laisse quelqu'un essayer, accepte que l'apprentissage prenne du temps et encourage progressivement l'autonomie?



Est-ce que je distingue adaptation et diminution des attentes?

Puis-je maintenir des attentes professionnelles claires tout en adaptant certaines façons de faire aux réalités familiales, communautaires et culturelles?



RECOMMANDATION DU CSTU

Atautsikut / Leaving None Behind

John Houston (2019), [Vimeo](#)

Ce documentaire retrace le développement du mouvement coopératif au Nunavik et montre comment les Inuit ont créé des organisations économiques fondées sur la collaboration, l'autonomie et les besoins des communautés.

Pourquoi le CSTU le recommande :

Parce qu'il montre concrètement que le travail et le développement économique peuvent devenir des outils d'autonomie collective, de transmission des compétences et de développement communautaire.

Aussi disponible :

Webisodes : Une série de courts documentaires réalisés en amont du film et disponibles sur YouTube. Ils présentent différentes histoires, expériences et perspectives qui ont contribué à la création d'Atautsikut / Leaving None Behind.

Conversation : Une entrevue en anglais présentée par Bill Swan pour Adventure Canada, qui revient sur la création du film, sa démarche et les histoires qui ont inspiré le projet.





POUR ALLER PLUS LOIN



Nunatta Ataani – Beneath Our Feet ([YouTube](#))

Un documentaire consacré aux relations entre les Inuit du Nunavik et l'industrie minière. Il aborde notamment l'emploi local, le développement économique et les impacts des activités minières.



Nunavimmiut - Janice Grey-Scott ([Spotify](#))

Animé par Janice Grey-Scott depuis Aupaluk, ce balado d'actualités régionales aborde les enjeux sociétaux, la culture et les barrières ou opportunités économiques touchant directement la population du Nunavik.



Sivumut : Towards the Future Together - Fiona Walton, Darlene O'Leary ([2015](#))

Cet ouvrage rassemble des essais auto-ethnographiques rédigés par neuf éducatrices inuites du Nunavut et du Nunavik. Il analyse en profondeur l'évolution du système d'éducation et la manière de former des leaders locaux solidement ancrés dans leurs valeurs et traditions pour guider le marché du travail de demain.



Ivirtivik – [Administration régionale Kativik](#)

Destiné à la communauté inuite, Ivirtivik favorise l'employabilité et le développement des compétences des Inuit âgés de 18 ans et plus. Le projet propose un accompagnement adapté qui aide les participants à développer leurs compétences, à valoriser leurs talents et à créer des liens avec la communauté.

Au Nunavik, travailler, c'est aussi contribuer.

**Chaque compétence transmise, chaque personne
soutenue et chaque partenariat construit
contribue à renforcer le Nunavik.**

