Conseil central
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN CSN

unité

Conseil central
du Montréal métropolitain
www.ccmm-csn.qc.ca

Juin 2011
Volume 25, numéro 6

ᓄᓇᕗᒻᒥᖕᒐᕐᓂᑦ
ᐃᓗᓐᓇᑎᒃ
ᐊᓪᓚᓯᒪᔪᑦ

ÉDITION SPÉCIALE NUNAVIK

unité

L'organe officiel
du Conseil central du Montréal
métropolitain–CSN
est publié à 2800 exemplaires
P.P. 40064900
ISSN 1718-1178
Responsable :
Dominique Daigneault
Coordination et rédaction :
Emmanuelle Proulx
Conception graphique :
Jean Gladu et Sophie Marcoux
Montage : Aude Sainte-Marie
Photographies : Hélène Gauthier,
Manon Perron, Emmanuelle
Proulx, Aude Sainte-Marie
Impression : Imprimerie CSN
Distribution :
Module de distribution de la CSN
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
http://www.ccmm-csn.qc.ca
Pour abonnement :
aude.sainte-marie@csn.qc.ca
Téléphone : 514-598-2086
Télécopieur : 514-598-2020

À l'agenda

Juin

30, 31 mai et 1er
Exécutif syndical I

1er
Assemblée générale

2 et 3
Délégué-es syndical

7, 8 et 9
Exécutif syndical II

10
Comité de surveillance

14 et 15
Trésorerie

Coup d'œil sur l'assemblée générale

La *Flottille de la liberté II* pour Gaza

Gaétan Châteauneuf, président du conseil central, s'est désolé de l'élection majoritaire du Parti conservateur au fédéral. Il y a tout à craindre de ce gouvernement qui, lorsqu'il était minoritaire, n'a pas hésité à adopter des politiques antidémocratiques. Il faut donc s'attendre à devoir sortir nos pancartes régulièrement ces prochaines années ! Gaétan Châteauneuf a rappelé l'importance de participer au congrès de la CSN, qui se tiendra à la mi-mai. Le président a tenu à souligner le conflit qui se poursuit au cimetière Le repos Saint-François d'Assise, en lock-out depuis le 8 octobre 2010. Les 3 et 4 mai, les membres du Réseau de solidarité du conseil central ont assisté à une formation et pour l'occasion, ils sont passés de la théorie à la pratique en participant à un dîner BBQ pour soutenir les lockoutés du cimetière. Enfin, le président a rappelé la fin de la campagne de boycott du *Journal de Montréal*, à la suite de la réintégration des syndiqué-es au travail. Toutefois, la lutte pour la modernisation de la loi anti-briseurs de grève se poursuit toujours.

Nos invité-es

Jacques Forgues, président du secteur transport scolaire à la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN), a profité de l'invitation pour parler de la bataille que mènent les chauffeuses et les chauffeurs du transport scolaire pour l'obtention d'un salaire décent. Après qu'un mandat de grève de trois jours ait été voté en avril, la ministre de l'Éducation a finalement accepté de mettre sur pied une table de discussion afin d'étudier l'ensemble de la question. C'est donc une victoire ! Il faudra toutefois voir ce qui sortira de cette table, mais chose certaine, les chauffeurs sont déterminés à aller jusqu'au bout pour obtenir gain de cause.

Stéphan Corriveau, qui sera à bord du Bateau canadien pour Gaza, partie prenante de la *Flottille de la liberté II* est venu nous parler de ce courageux projet. Il a rappelé la lutte menée depuis 60 ans par le peuple palestinien contre la colonisation de ses terres pratiquée par l'État d'Israël. Monsieur Corriveau a invité les syndicats du conseil central à soutenir la *Flottille de la liberté II* dont la mission est de fournir du matériel d'aide humanitaire à la population gazaouie, affamée par Israël à la suite du blocus imposé depuis 2007. Ce sont douze bateaux et mille personnes qui se rendront dans le territoire occupé de Gaza pour soutenir la population palestinienne à la mi-juin.

Cristine Lebrasseur, Éric Deveau et Joanie Rochon, des syndicats CSN du CHU Sainte-Justine, sont venus parler des activités organisées dans le cadre de la Journée internationale contre l'homophobie, qui a lieu le 17 mai, mais qui se tiendra le 26 mai à Sainte-Justine. L'intersyndicale a même obtenu de l'employeur sa contribution pour la tenue de cette journée qui portera le thème judicieux : « Grandir en santé, grandir sans préjugés ».

Véronique De Sève, du comité exécutif, a par la suite présenté une vidéo sur le Camp Vol d'été Leucan-CSN, qui vise à permettre à des enfants atteints de cancer d'oublier, le temps d'une semaine, leur maladie. Cette année, c'est par la vente de billets que le camp, qui se décline en deux semaines distinctes, sera financé.

Enfin, Véronique a informé les délégué-es du dépôt d'une pétition à l'Assemblée nationale afin de promouvoir la pratique des sages-femmes au Québec, notamment par la mise sur pied de nouvelles maisons de naissance. La pétition a été déposée le 5 mai, à l'occasion de la Journée internationale des sages-femmes ●

Organisme régional affilié à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN regroupe plus de 94 000 membres du secteur public et du secteur privé, répartis au sein de 400 syndicats sur le territoire des régions administratives de Montréal, de Laval et du Grand Nord du Québec.

www.ccmm-csn.qc.ca

logo FSC

Pourquoi une édition spéciale sur le Nunavik ?

Par Dominique Daigneault
secrétaire générale du CCMM–CSN

Comme vous le savez sans doute, le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN a la responsabilité régionale des syndicats du Nord-du-Québec, que nous appelons communément Grand Nord québécois. C'est donc le conseil central qui leur procure l'ensemble des services régionaux offerts aux syndicats affiliés comme le service d'appui aux mobilisations, les formations et l'ensemble du travail sur ce que nous appelons le deuxième front, soit les questions sociales et politiques. Cela explique en grande partie pourquoi nous nous préoccupons particulièrement de diverses problématiques soulevées par les communautés autochtones, comme en témoigne notre participation très active dans la campagne qui visait l'adhésion du Canada à la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones (DDPA). Cette déclaration, adoptée en 2007 après deux décennies de négociations entre les représentants des gouvernements et des peuples autochtones, avait été qualifiée de triomphe pour la justice et la dignité humaine par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Rappelons que 143 États avaient adhéré à cette déclaration et le Canada faisait partie des quatre pays qui refusaient de signer. Finalement, le 12 novembre 2010, il annonçait son adhésion tardive dans la plus grande discrétion et du bout des lèvres. Pour plus d'informations, je vous invite d'ailleurs à relire l'article paru à ce sujet dans l'édition du journal *Unité* de février 2011.

Nous ne cacherons pas que d'assumer la responsabilité régionale du Nord-du-Québec comporte de grands défis pour le conseil central. Lors du 33e congrès, en 2007, les délégué-es des syndicats se sont chargés de nous faire comprendre qu'il y avait nettement place à l'amélioration. Nous nous sommes donc attelés à la tâche et nous avons procédé à divers ajustements dont celui de mettre en place les moyens nécessaires afin d'assurer la présence de ces délégué-es aux assemblées générales mensuelles du conseil central. Il est en effet essentiel que tous les syndicats que nous représentons, sans exception, puissent participer pleinement à la vie démocratique du conseil central.

Mais au-delà d'une stricte question de juridiction, nous avons la profonde conviction que cette édition spéciale permettra de mettre en valeur non seulement le travail syndical qui s'effectue au Nunavik, mais aussi la réalité des communautés inuites dans cette partie du Québec moins connue. Cette volonté de faire connaître cette réalité le plus largement possible explique pourquoi, exceptionnellement, ce numéro sera entièrement traduit en anglais au lieu des quatre pages habituelles. Pour des raisons historiques, la langue seconde des Inuites et Inuits est l'anglais et nous souhaitions qu'ils puissent se reconnaître le plus possible dans les pages qui suivent.

Certes, le portrait que nous vous présentons est loin d'être complet. Nous avons voulu mettre en lumière certaines initiatives inspirantes et porteuses d'espoir qui rendent compte de différentes facettes de la vie du Nunavik et des défis que les communautés qui y habitent doivent relever. Compte tenu de l'importance que le conseil central voulait accorder à cette démarche, une délégation de quatre personnes s'est rendue à Kuujjuaq à la fin du mois de mars dernier. Cette délégation était composée de Manon Perron, trésorière, Priscilla Bittar et Diane Ford, conseillères syndicales, et Emmanuelle Proulx, conseillère reponsable du journal *Unité*. Le conseiller syndical de la Fédération de la santé et des services sociaux, Jeadoth Pierre-Antoine, était également du voyage.

C'est donc avec une grande fierté que nous vous proposons, au cours des prochaines pages, des articles qui démontrent l'extraordinaire capacité d'adaptation des travailleuses et des travailleurs du Nord-du-Québec et aussi, de celle des Inuits qui souhaitent, bien sûr, vivre dans un monde moderne en phase avec leur culture ●

Le territoire où vivre

Le Nunavik, formé des mots *nuna* et *vik*, signifie littéralement le territoire où vivre. Il occupe le territoire s'étendant au nord du 55e parallèle et couvre une superficie d'un peu plus de 500 000 km², soit plus du tiers de la superficie du Québec. Il est bordé d'est en ouest par la baie d'Ungava, le détroit et la baie d'Hudson. Le Nunavik compte 14 villages situés entre 1 000 et 1 900 km au nord de Montréal. C'est un territoire occupé depuis plus de 4 000 ans par les Autochtones.

À la suite de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (CBJNQ), signée en 1975 par les Inuits, les Cris et le gouvernement du Québec, les communautés inuites ont choisi de se doter d'institutions publiques, non ethniques et ouvertes à tous. Les 14 villages du Nunavik ont un statut comparable à celui d'une municipalité du sud du Québec; ils sont dirigés par un maire et l'ensemble des résidants, qu'ils soient autochtones ou allochtones, élisent le conseil municipal. Au niveau régional, l'Administration régionale de Kativik (ARK), un organisme supramunicipal, est chargée d'administrer les affaires publiques. L'ARK régit le développement économique, l'emploi, l'assurance sociale, les transports, les services policiers, les télécommunications, l'aménagement du territoire, etc. La Commission scolaire Kativik est chargée de l'administration des programmes d'éducation alors que la Régie régionale de la santé et des services sociaux a la responsabilité des programmes de santé et de services sociaux ●

Quelques données[1]

Population : 10 800 habitants en 2006

- La population du Nunavik est plus jeune et sa croissance, plus rapide que celle du Québec. Plus de 60 % de la population est âgée de moins de 30 ans.
- 90 % de la population est inuite.
- L'espérance de vie à la naissance est de 67 ans contre 79 pour le reste du Québec.

Éducation, emploi et pauvreté

- Près de 55 % de la population âgée de 20 ans et plus est sans diplôme d'études secondaires (Québec : 23,5 %) et 63 % de la population âgée de 15 à 24 ans ne fréquente pas l'école (Québec : 33 %).
- De la maternelle à la troisième année, les élèves reçoivent leur éducation dans la langue inuktitut, après quoi ils choisissent une seconde langue d'enseignement. C'est l'inuktitut qui est le plus couramment parlé à la maison.
- Le taux de chômage était de 16,5 % en 2004 (Québec 8,1 %).
- Le revenu moyen des hommes inuits âgés de 15 ans et plus était de 19 555 $ en 2000, alors qu'il était de 50 047 $ pour les hommes non inuits habitant la région.
- Le taux de pauvreté de la population au Nunavik s'élève à 30 %.

[1] Informations tirées de *Profil socioéconomique du Nunavik*, Édition 2008, Gérard Duhaime ; de *Développement social*, vol 9, no 1, juin 2008, page 9 ; Société Makivvik, www.makivvik.org (section Histoire moderne et données démographiques) et de *La pauvreté au Nunavvik*, État des connaissances, 2009, RRSSSN.

La CSN dans le Nord

La présence syndicale dans le Nord-du-Québec est assez récente. En fait, les syndicats sont arrivés avec les gens du Sud venus y travailler pour offrir les services publics et parapublics prévus dans l'entente sur le développement de l'hydroélectricité.

La convention de la Baie James et du Nord québécois garantissait aux Cris et aux Inuits des services de santé et d'éducation ainsi que du logement et des redevances financières en échange de l'utilisation, par le gouvernement, du potentiel hydroélectrique des grandes rivières du territoire.

La population inuite, jusqu'alors nomade, allait devenir sédentaire. Fini le mode de vie traditionnel et le déplacement continuel pour suivre le troupeau de caribous. Des villages allaient pousser, des écoles et des hôpitaux allaient être construits.

Pendant longtemps, les syndicats ont été l'affaire des Blancs. C'est plus particulièrement le cas des Inuits qui, contrairement aux indiens Cris, reconnaissent aux Blancs qui ont épousé un membre de leur communauté et aux enfants issus de cette union les mêmes droits et privilèges qui leur sont accordés par l'entente de la Baie James. D'ailleurs, les Inuits ne sont pas des Indiens au sens de la loi canadienne, et contrairement à la croyance populaire, payent taxes et impôts.

La CSN offre les services de conseillers syndicaux depuis les débuts de l'arrivée des syndicats sur le territoire.

Être conseiller dans le Nord, ça veut dire être dans ses valises et souvent en avion. Ça veut dire aussi travailler en anglais. La planification des voyages oblige un agenda serré. Quelques jours pour tout faire : traiter les griefs, réunir le comité exécutif ainsi que les militantes et les militants, rencontrer l'employeur, encadrer et former les responsables syndicaux, tenir les assemblées générales et, le plus important, être présent et près du monde.

Le doyen des conseillers de la CSN dans le Nord, Fritz Bastiensen, a travaillé fort pour impliquer les Inuits et les Cris dans l'environnement syndical. Faire reconnaître aux employeurs que l'embauche de ces travailleuses et travailleurs doit être le premier critère lorsque les exigences du poste le permettent a été une de ses plus grandes réalisations.

Bien d'autres dispositions particulières visant la reconnaissance du caractère culturel propre à ces populations ont également été négociées. À titre d'exemple, notons les congés pour la chasse («goose break») et la reconnaissance et l'encadrement du travail des sages-femmes chez les Inuits.

La négociation de la convention collective constitue un moment fort de notre activité dans le Nord. Les syndicats ont appris à se mobiliser et l'implication des membres constitue un appui de taille aux enjeux de la négociation.

Travailler dans le Nord québécois apporte sa part d'exotisme et nous permet d'entrer en contact avec des gens exceptionnels, mais au-delà de la carte postale, on se rend vite compte que c'est un travail colossal qui nous attend sur le terrain. Un travail important et stimulant qui porte ses fruits, comme nous savons si bien le faire à la CSN ●

Robert Harpin
Ancien conseiller syndical

Centre d'hébergement pour femmes de Tungasuvvik

Se reprendre en main

Tout au long de notre visite à Kuujjuaq en mars, nous avons constaté la place importante qu'occupent les femmes, tant au niveau de la vie syndicale qu'au sein de la communauté. Ici, nous prenons le temps de vous raconter notre visite au Centre d'hébergement pour femmes de Tungasuvvik.

Dans ce centre d'hébergement, nous avons fait la rencontre de plusieurs femmes, dont Jennifer Watkins, une jeune femme peu ordinaire, très engagée dans sa communauté et directrice du centre depuis deux ans.

Le Centre d'hébergement pour femmes a été créé au début des années 1990 pour permettre à des femmes victimes de violence d'échapper à leur conjoint ou mari violent. Lorsque ceux-ci sont envoyés en prison, c'est l'occasion pour ces femmes de se prendre en main, de modifier leurs habitudes et de changer de vie.

Heureusement, depuis quelques années, le centre est moins fréquenté grâce au travail de sensibilisation et d'éducation face à la consommation d'alcool et de drogues, à la violence et à la notion de compétences parentales. Jennifer nous explique que les quelque dix lits que compte le centre ne sont donc plus aussi occupés. «Nous élaborons des projets spéciaux afin de permettre à des femmes, par le biais d'activités de toutes sortes, de se voir, d'échanger et de faire des choses qu'elles aiment», nous raconte-t-elle. «Elles viennent avec leurs enfants qui jouent ensemble, pendant qu'elles brodent des articles traditionnels».

Lisa Diciero

Jennifer Watkins a fait des études en sociologie en 2005 à l'Université Concordia, à Montréal.

Nous avons aussi fait la connaissance de Lisa Diciero, une «acheteuse» à l'Administration régionale Kativik (ARK), membre du syndicat CSN. Depuis trois ans, cette jeune professionnelle originaire de Montréal s'occupe de l'acquisition de matériel à l'ARK. «J'ai l'intention de rester ici parce que c'est une expérience unique», nous confie la bachelière en administration de l'Université Concordia. Si elle est ici ce soir, c'est que le centre offre un cours de production artisanale et c'est une chance pour elle de rencontrer des amies.

Pendant ce temps, les petites Amber, Christine et Louisa, belles à croquer, profitent de cette activité pour s'amuser entre elles ●

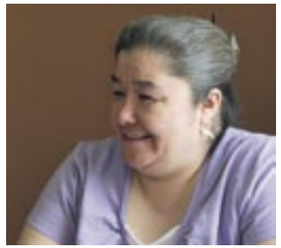
Mary Johannes

Une femme vraie

Militante depuis environ un an au STT du Centre de santé de Tulattavik de l'Ungava (CSN), Mary occupe la fonction de vice-présidente catégorie 3 au syndicat. Sa contribution est considérable pour le syndicat puisqu'elle est très engagée dans sa communauté.

En fait, tout le monde connaît Mary à Kuujjuaq! Pas moyen de circuler avec elle dans les rues du village sans qu'elle ne soit sollicitée par un camarade de travail ou une cousine de la famille. C'est une femme chaleureuse et on le lui rend bien. Tout au long de notre séjour, Mary a voulu nous faire rencontrer le plus de gens possible, parce qu'on le perçoit bien chez elle, sa communauté, c'est ce qu'il y a de plus précieux. Elle nous a longuement parlé du rôle des parents dans la famille et insiste : «La chose la plus importante, et c'est pourtant si simple, c'est d'écouter nos enfants. Ils le savent quand on ne prête pas attention à eux. Il faut qu'ils sachent que nous sommes toujours là.»

Cette authentique Inuk, mère et grand-mère, s'inquiète du modèle qui s'offre à certains enfants dont le milieu familial est rendu dangereux par l'alcool, les drogues et la violence. «Bien sûr, les enfants qui voient leurs parents boire ou consommer pensent que c'est la façon de vivre, alors que ce ne devrait pas l'être.» Mary estime que le rôle des hommes, à titre de chef de famille, n'est plus ce qu'il était et cela a un impact sur l'ancrage familial. De plus, la récente transition vers un nouveau mode de vie se fait parfois



de façon laborieuse et provoque des chocs intergénérationnels dans la dynamique familiale.

Mary se souvient du temps où elle allait cueillir des petits fruits à la belle saison. Cette époque est révolue et on sent qu'elle y retournerait tout de suite, sans hésiter ● ● ●

La crise du logement au Nunavik

Une question de volonté politique

Au Nunavik, la dignité humaine est mise à mal depuis des années, entre autres à cause d'une crise du logement sans précédent. Le surpeuplement génère de multiples problèmes sociaux et ne permet en rien la réalisation d'un épanouissement de la personne et de la collectivité.

Presque la moitié des habitations du Nunavik est surpeuplée[1]. Il n'est pas rare de retrouver dans un logement de deux chambres à coucher, le père, la mère, deux ou trois adolescents et un enfant adopté ! Jusqu'à quinze personnes peuvent partager le même logement, qui compte, au mieux, six chambres à coucher. Quinze individus dans six chambres à coucher… quand on est chanceux !

Pourtant, le fait d'avoir un toit au-dessus de sa tête est un droit fondamental. Ce droit a été enchâssé dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme, laquelle stipule : « Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires » (article 25 (1).

Cet article doit être interprété dans sa portée la plus large, c'est-à-dire qu'il ne suffit pas d'avoir un toit sur la tête, mais que les conditions de logement doivent permettre de vivre pleinement les autres droits humains, dans toutes les sphères de la vie comme l'éducation, la santé physique et psychologique, la sécurité, etc.

Les problèmes générés par le surpeuplement sont nombreux. Tout d'abord, du côté pratique, on constate une usure plus rapide des maisons, ce qui a des impacts sur le quotidien. Par exemple, la calibration de la distribution de l'eau dans chaque maison s'avère inefficace puisqu'elle est calculée pour l'usage d'une famille seulement. Puisque plusieurs familles partagent le logis, la disponibilité de cette ressource vitale fait gravement défaut. Il faut savoir qu'au Nunavik, l'eau est distribuée par camion-citerne dans chacun des réservoirs domiciliaires.

Salluit, photo de Jacqueline Bernier

La promiscuité

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse s'est déjà penchée sur la crise du logement au Nunavik. Le 20 septembre dernier, alors qu'elle rendait public son rapport de suivi sur les services de protection de la jeunesse au Nunavik, elle affirmait ceci dans un communiqué de presse : « La Commission demeure toutefois très préoccupée par le surpeuplement dans les logements, un problème majeur qui exacerbe l'ensemble des problèmes sociaux tels que la consommation de drogues et d'alcool, le suicide et la violence familiale. »

Ensuite, sur le plan des considérations sociales, la pénurie engendre de multiples problèmes. Comment trouver un coin tranquille pour étudier, faire ses devoirs dans un logement surpeuplé ? Comment tisser et consolider les liens familiaux autour d'un repas commun quand aucune pièce du logement ne peut accueillir tout le monde ? Comment faire fi des tensions entre les membres de la famille quand le manque d'espace aiguise les colères entre tous ? Comment éviter la violence et les abus de toutes natures engendrés par tant de promiscuité ? Comment ne pas retourner vers un conjoint violent lorsqu'on ne peut aller nulle part ailleurs ? Comment ne pas traîner dans les rues tard le soir, à dix ans, parce qu'on a peur des adultes à la maison, qui sont sous l'effet de l'alcool et qu'il n'y a aucun autre endroit où se réfugier ? Un tel contexte augmente le potentiel de violence familiale.

La situation tragique du Nunavik atteint principalement les enfants inuits. Un collectif d'auteurs a écrit une lettre ouverte parue dans *Le Devoir* du 1er avril 2011[2], faisant état de leur plus grande vulnérabilité : sujets aux infections, aux maladies pulmonaires, détresse, victimes de mauvais traitements, problèmes de comportement et d'apprentissage. Les auteurs accusent les gouvernements de savoir, mais de ne pas bouger. Ils concluent leur texte sur une note pour le moins ironique : « Il manque 1 000 logements pour les familles du Nunavik, mais, bien sûr, il y a le Colisée de Québec… »

Le directeur général de l'Office municipal d'habitation Kativik (OMHK), **Watson Fournier**, explique qu'un sondage effectué

en 2010 a révélé que pour pallier la situation actuelle des 14 villages du Nunavik, 1 000 logements sociaux sont nécessaires immédiatement. Et ce nombre ne comprend pas le calcul des naissances nombreuses qui surviennent chaque année. En somme, les familles augmentent à un rythme plus élevé que la projection du besoin de logements, les jeunes du Nunavik formant des familles très tôt, à un âge moins avancé que ceux du Sud.

L'exil n'est pas une solution

La crise du logement et les effets néfastes qu'elle peut générer (violence, abus sexuels, toxicomanie, suicide, problèmes conjugaux et familiaux…) poussent également les Inuits à chercher fortune et tranquillité d'esprit à Montréal. Pour des raisons multiples, très souvent ils vont plutôt grossir les rangs des populations itinérantes ou se retrouvent en prison, où ils sont surreprésentés. En effet, l'abandon de leur mode traditionnel de vie, l'incompréhension des codes culturels du Sud, la non-corrélation entre l'offre du marché du travail et leurs compétences socioprofessionnelles, les problèmes sévères de consommation de drogues et d'alcool ainsi que le racisme auquel ils sont confrontés en ville, tant pour l'obtention d'un logement que celui d'un emploi, les disqualifient d'entrée de jeu. Et si le désir de retourner dans le Nord après leurs mésaventures urbaines leur prend, c'est alors au rejet des membres de leur communauté qu'ils se buteront…

Kangiqsujuaq, photo de Jacqueline Bernier

Selon **Gisèle Frenette**, agente de relations humaines au Centre de santé de Tulattavik de l'Ungava, il n'y a pas de volonté politique de régler le problème dévastateur qu'est la crise du logement. On ne cons-

truit pas assez de nouvelles habitations, mais on dépense des fortunes pour soigner et récupérer les personnes victimes des problèmes sociaux découlant du déficit domiciliaire. À preuve, le système de santé traite à gros frais les personnes en thérapie ou en cure de désintoxication, mais les retourne dans un milieu où peuvent cohabiter plusieurs personnes toxicomanes ou psychologiquement troublées.

Celle qui vit au Nunavik depuis cinq ans explique que lorsque le printemps arrive, les gens installent des tentes à l'extérieur de la maison, non pas pour faire du camping, mais bien pour avoir de l'intimité.

Malgré les problèmes sociaux qu'elle rencontre tous les jours, madame Frenette admire le caractère chaleureux, sincère et profond de ce peuple. « Ici, le rythme de vie est extraordinaire. On prend le temps de régler les problèmes et on s'attarde aux choses importantes. Les Inuits, ce sont des gens moqueurs, des gens qui ont vécu de grandes difficultés, mais qui réussissent toujours à passer au travers. Leur philosophie est basée sur le rythme de la nature et c'est ce que j'apprécie le plus. »

Bien qu'entre 2010 et 2015, soixante habitations aient été ou auront été construites chaque année, l'OMHK est actuellement à négocier avec le Québec et le Canada afin d'en obtenir plus. Le fédéral semble

Enfin de l'espoir !

Une commission parlementaire recevra les pétitionnaires réclamant une résolution du problème de surpeuplement dans les logements du Nunavik. Madame Olivia Ikey Duncan, jeune femme de Kuujjuaq et initiatrice de la pétition déposée par le député du Lac-Saint-Jean, Alexandre Cloutier, voit ses efforts récompensés puisque le gouvernement du Québec accepte d'entendre ses revendications et celles des 1 246 signataires dénonçant la privation du droit à un logement adéquat au Nunavik. Cette ouverture permet de croire qu'un changement d'orientation s'annonce dans les stratégies gouvernementales relativement au besoin criant de construction d'unités domiciliaires. Plusieurs organismes dont Amnistie internationale, le FRAPRU, la Société Makivvik et l'Office municipal d'habitation Kativik ont pris à cœur la justesse des revendications émises et ont fait circuler la pétition. Belle preuve qu'une mobilisation bien organisée porte ses fruits !

cependant traîner de la patte, souligne Jean-François Arteau[3], conseiller juridique et adjoint exécutif au président à la Société Makivvik[4]. Les efforts consentis par les différents paliers gouvernementaux pour la construction de nouveaux logements varient grandement. M. Arteau s'oppose à la vision politique d'Ottawa qui estime que la responsabilité du Québec est supérieure à la sienne, puisque le Nunavik fait partie intégrante de la province, par opposition au Nunavut, territoire du Canada.

Une bête chicane de champ d'application entre paliers gouvernementaux fera-t-elle perdurer cet inacceptable état de fait ?

Il est grand temps de faire pression sur les divers paliers gouvernementaux, principalement le fédéral, pour exiger la résolution immédiate qu'est cet insoutenable problème de logement au Nunavik ! Les Inuits paient taxes et impôts comme les autres citoyens et devraient obtenir les mêmes droits.

Priscilla Bittar
Conseillère syndicale

[1] Office municipal d'habitation Kativik : 2010 *Housing Needs Survey for Social Housing Units Managed by the Kativik Municipal Housing Bureau*, mai 2010, p. 10

[2] Texte signé par : Camil Bouchard, Delphine Collin-Vézina, Chantal Lavergne, Sonia Hélie, Jacinthe Dion, Gérard Duhaime, Marie-Claude Larrivée, Francine Lavoie, Nathalie Morin, Michel Tousignant, André Lebon.

[3] CBC, Boreal Hebdo, 2 mars 2011

[4] Voir l'article en page 10 pour plus de détails sur la Société Makivvik.

Le développement économique

En jetant un premier coup d'œil par le hublot de l'avion pour contempler les paysages du Nunavik, on saisit bien ce qui a pu motiver les premiers explorateurs à découvrir ce vaste territoire au début du siècle dernier. Dès les premiers contacts avec les explorateurs venus du Sud, le Nunavik a connu des transformations irréversibles. Notre quête de développement et d'exploitation des ressources naturelles a modifié le mode de vie des Inuits de façon radicale et rapide, parfois même brutale.

Aujourd'hui, le Nunavik est résolument installé dans la modernité. La Convention de la Baie James et du Nord québécois, intervenue en 1975, aura permis la création de mesures de développement économique et communautaire. Par ailleurs, tout comme dans nos sociétés, les Inuits ont toujours été tiraillés par les nombreux défis qu'imposent la croissance économique et, particulièrement, l'exploitation des ressources naturelles. De toute évidence, dans cette partie du Nunaat[1] ou « terre natale inuite », les retombées du développement ne réussissent pas à enrayer les problèmes sociaux. De plus, la préservation du mode de vie traditionnel est un enjeu constant à toutes les étapes de transformation et du développement du Nunavik.

La conjoncture économique actuelle risque d'entraîner de nouveaux défis pour tous les Nunavimmiut[2]. L'appréciation du prix des métaux précieux et des métaux lourds a relancé le secteur minier ces dernières années, malgré quelques soubresauts suscités par la crise financière. Cette situation est principalement due à la croissance de la demande à long terme provenant, notamment de la Chine et de l'Inde ainsi que du Brésil et de la Russie. L'annonce du Plan Nord par le gouvernement de Jean Charest n'est certes pas étrangère à un tel attrait pour nos ressources naturelles. Cette effervescence du secteur minier est bien présente dans la toundra. L'engouement pour le Nord québécois pourrait-il s'apparenter au développement de Fort McMurry en Alberta ? On ne peut pas souhaiter une croissance tout aussi débridée pour le Nunavik dont la population tente de trouver des solutions tangibles aux déficits sociaux.

Plan Nord

L'annonce du Plan Nord a relancé les pourparlers avec les dirigeants du Nunavik, il y a déjà un moment de cela. Maintenant que nous savons que les investissements seront de l'ordre de 80 milliards de dollars sur une période de 25 ans, les dirigeants inuits souhaitent que leurs priorités soient prises en compte par Québec. La construction de logements et la question de l'augmentation du coût de la vie sont en haut de liste de ces priorités. Les dirigeants de l'Administration régionale de Kativik ont présenté un plan à cet effet.

Pour plusieurs de nos membres inuits et non autochtones, la situation suscite diverses réactions. Plusieurs voient ces projets d'un bon œil puisque cela signifie le développement d'infrastructures, notamment la construction de nouvelles routes entre les communautés et vers le sud (Shefferville) et l'amélioration du réseau Internet. Toutefois, les projets ambitieux de foresterie, d'exploration minière et de production énergétique soulèvent des inquiétudes quant à la préservation de l'environnement. Comment le Plan Nord peut-il être mis en œuvre en respectant les principes de développement durable et en préservant le mode de vie traditionnel de chasse et de pêche ? Le défi demeure entier.

C'est dans un tel contexte que nous avons effectué trois entrevues afin de présenter le développement économique au Nunavik.

Développement local

L'équipe de l'édition spéciale du journal *Unité* a rencontré le directeur et copropriétaire de la compagnie Newviq'vi & Tullik, M. Eric Pearson. Ce magasin général est bien implanté dans la communauté de Kuujjuaq. Fondée en 1989 par l'ouverture d'un dépanneur, cette entreprise a connu six phases d'expansion. Dès le départ, M. Pearson a eu le souci de s'ajuster aux besoins de sa clientèle en adaptant ses heures d'ouverture au mode de vie arctique et en proposant de nouveaux produits qui plaisent à la clientèle inuite. Aujourd'hui, l'entreprise est divisée en plusieurs sections : épicerie, équipement de sport, de chasse et de pêche, quincaillerie, jouets pour enfants, matériel d'artisanat et de couture. La division Newviq'vi s'occupe de l'alimentation et celle de Tullik offre les autres services de vente. M. Pearson s'est doté d'une politique d'embauche favorisant l'emploi d'Inuits. Aujourd'hui, son entreprise engage quarante employé-es alors qu'au départ, elle n'en comptait que deux. Plusieurs des employé-es ont de dix à quinze ans d'ancienneté et ils reçoivent un salaire horaire qui varie entre 17$ et 32$ l'heure.

Pourquoi s'installer au Nunavik ?

Nous avons demandé à M. Pearson ce qui l'avait motivé à s'établir au Nunavik. Pour ce Canadien d'origine britannique, le mode de vie arctique, l'immensité du territoire et l'amour de la chasse et de la pêche l'ont attiré au Nunavik. Pour M. Pearson, l'isolement comporte ses avantages. Il estime que les changements technologiques sont moins brusques.

Développement régional

Nous avons aussi rencontré **Michael Gordon**, vice-président au développement économique de la Société Makivvik, afin d'obtenir un portrait de cette importante société. Makivvik signifie en inuktitut « s'élever », ce qui est tout à fait indiqué

pour définir le mandat d'une organisation qui a la responsabilité de protéger les droits, les intérêts et les compensations financières découlant de la convention de la Baie James. De plus, la société a été aux premières loges de la négociation avec les gouvernements du Québec et du Canada qui a donné lieu à l'Accord sur les revendications territoriales des Inuits du Nunavik, en vigueur depuis 2008. Au cours de cette entrevue, nous nous sommes attardés à la dimension économique du mandat de la société.

En 1990, Makivvik a fait l'acquisition de la compagnie aérienne First Air qui dessert maintenant tout le nord du Canada. Il s'agit du troisième transporteur aérien en importance au Canada. Déjà propriétaire d'Air Inuit, qui assure un lien de transport entre les communautés des côtes de l'Ungava et de la Baie James, Makivvik domine le transport en territoire nordique. Au total, en comptant le transport touristique et d'exploration par hélicoptères, la société embauche plus de 3000 employé-es. De plus, elle détient des intérêts dans près de 130 entreprises. Elle intervient dans le secteur du développement économique et à plusieurs niveaux, en soutenant des projets telle la vente de vêtements traditionnels où alors en étant partenaire du Pan Arctic Inuit Logistics (PAIL). Le PAIL exploite le système d'alerte du Nord qui a été mis en place dans le cadre d'un contrat attribué par le ministère de la Défense nationale.

Lorsque Makivvik fait la promotion du développement économique au Nunavik, elle soutient des partenariats avec la participation d'intérêts inuits à 50%. Ces partenariats favorisent l'emploi de travailleurs inuits. C'est près de 1852 emplois qui sont soutenus de cette façon. Le défi de créer des emplois pour les Inuit est de taille au Nunavik. Par exemple, dans le secteur minier, qui est en pleine expansion, le pourcentage de travailleurs et de travailleuses inuits se situe entre 15% et 17%. Pour remédier à la situation, Makivvik doit influencer les directions d'entreprises dans le processus de recrutement. Selon Michael Gordon, il faut profiter de la compétitivité de l'économie nordique pour le recrutement de la main-d'œuvre.

Le Centre de recherche

Lors de notre séjour, nous avons également eu l'occasion de faire une visite guidée du Centre de recherche du Nunavik avec l'un des chercheurs, **Michael Kwan**, chimiste. Ce centre a été fondé en 1977. Il est exploité par le Service de développement des ressources de la Société Makivvik et ses installations sont à la fine pointe de la technologie. La recherche du centre porte notamment sur la qualité des viandes sauvages, les études environnementales,

les pêcheries et la gestion de la faune. Les projets de recherche sont souvent développés en collaboration avec des universités, des organisations régionales du Nunavik, des ministères provinciaux et fédéraux et en collaboration avec des chercheurs provenant du Canada et d'ailleurs dans le monde. Les différents laboratoires analysent l'évolution de l'environnement du Nunavik et du mode de vie inuit. Afin de réaliser certaines analyses, les scientifiques et les techniciens du centre s'associent aux chasseurs et aux pêcheurs pour recueillir des prélèvements.

Le laboratoire analytique de métaux traces permet de mesurer les effets de la pollution sur les aliments du terroir dans la région immédiate et au plan arctique. Le service de diagnostic des maladies de la faune et de la trichinose aide à surveiller l'évolution des maladies de la faune en collaboration avec le Centre canadien coopératif de la santé de la faune et l'assistance de diverses écoles canadiennes de médecine vétérinaire. Enfin, les études de populations fauniques se révèlent essentielles dans la formulation des politiques de gestion de la faune. Les biologistes et les techniciens réalisent depuis plusieurs années des études sur les populations de moules, de poissons, de sauvagine et de bélugas afin de suivre l'état de santé des différentes espèces.

Les Inuits sont fiers de ce centre. Les laboratoires équipés des installations de dernier cri permettent de suivre l'évolution de la pollution qui représente une menace au mode de vie traditionnel inuit. Notre guide Micheal Kwan nous a présenté le centre avec beaucoup d'enthousiasme. Pour ce scientifique d'expérience, le laboratoire rivalise avec bon nombre de centres internationaux de recherche universitaire ●

Manon Perron
Trésorière

[1] Nunaat représente la terre natale des Inuits.

[2] Habitants autochtones et allochtones du Nunavik.

[3] Droits accordés aux Inuits, Cris et Naskapis en vertu de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

➲ **www.makivik.org**

Services sociaux et aide à l'enfance

Des défis de taille

Au Nunavik, la situation sociale et économique de la population inuite demeure précaire. Le taux de chômage y est plus élevé qu'ailleurs au Québec et le niveau de scolarité, plus bas. Même si la situation tend à s'améliorer, notamment grâce aux efforts consentis par les intervenants du milieu et aux initiatives mises en place depuis quelques années, les problèmes sociaux sont nombreux.

L'aide à l'enfance

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, trois ans après avoir publié un rapport accablant sur la situation des enfants au Nunavik en 2007, dressait en septembre dernier un bilan du chemin parcouru. Si la Commission reconnaît l'ampleur des efforts et des changements organisationnels, elle estime que la situation demeure alarmante : «Trois ans plus tard, les problèmes sociaux sont toujours présents et la détresse continue d'avoir des conséquences significatives sur les enfants. Le nombre de suicides n'a pas chuté et la criminalité est en hausse.»

Projet Sinittavik

Devant une telle situation, des programmes ont été élaborés afin de venir en aide aux enfants. **George Delattola**, du Centre de santé de Tulattavik de l'Ungava, a travaillé pendant plusieurs années sur des projets d'aide à l'enfance. Dans le cadre du programme Ungaluk, créé en 2007 afin de développer des stratégies pour combattre la criminalité et promouvoir la sécurité des communautés, un projet appelé Sinittavik a été mis sur pied cette année afin d'assurer un endroit sécuritaire pour les jeunes. Sinittavik est un programme qui consiste à offrir à de jeunes diplômés de 5e secondaire une formation en techniques de loisirs afin qu'ils puissent développer des espaces de jeu avec les jeunes en détresse. Ceux-ci peuvent se rencontrer dans un centre de jour où, entre autres, des ordinateurs sont mis à leur disposition. Le programme assure également, le temps de quelques nuits, l'accès à un toit sécuritaire pour les jeunes dont le milieu familial est difficile. Sinittavik permet à des jeunes de socialiser, de jouer ensemble, de se comprendre et de se retrouver dans un lieu sûr.

Monsieur Delattola rappelle que la nation inuite était encore nomade il y a à peine 60 ans. Elle a perdu ses repères avec son mode de vie traditionnel. «Et nous, on arrive ici et ce que nous essayons de faire, c'est d'imposer nos façons de faire. Nous devrions plutôt les écouter et répondre à leurs réels besoins.»

Il souhaiterait la mise en place d'un véritable centre d'aide à la famille, afin de les soutenir dans leurs efforts pour relever les défis qui s'imposent à eux ●

Crise alimentaire au Nunavik

La faim dans le... Nord

En octobre dernier, le gouvernement canadien a mis fin à une «politique active» importante de son programme Aliments-poste qui permettait de subventionner l'envoi par avion d'aliments et d'autres articles essentiels aux collectivités isolées du Nord, dont le Nunavik. En agissant de la sorte, Ottawa a provoqué sa propre crise alimentaire.

Le panier d'épicerie a toujours été plus cher au Nord, mais depuis le début de l'automne, les prix des denrées ont atteint des sommets inégalés. La facture d'épicerie a augmenté de 40%. À Montréal, le litre de lait coûte 1,62$ alors qu'à Kuujjuaq, il se vend 3,40$.

En vigueur depuis 50 ans, le programme Aliments-poste subventionnait l'envoi par avion d'aliments et d'autres articles

essentiels aux communautés du Nord. L'augmentation des tarifs de fret aérien, jumelée à la croissance démographique des populations nordiques, ont fait augmenter les coûts du programme. Ils ont atteint 58 M$ en 2008-2009, soit deux fois plus que cinq ans plus tôt. Jugé trop coûteux, le fédéral a annoncé la fin du programme Aliments-poste. Pourtant, le gouvernement a consenti un budget récurrent de 60 M$ afin de financer le nouveau programme de remplacement Nutrition Nord. Trouvez l'erreur! Ottawa prétend mettre en place un programme plus efficace en finançant directement les détaillants et les grossistes, alors qu'auparavant, Aliments-poste était géré par Postes Canada. On assiste ici à une privatisation du service.

Au départ, 75% des denrées avaient été exclues de la liste des produits subventionnés. Mais en raison de la grogne populaire, la liste des articles admissibles au programme Nutrition Nord a été allongée et comprend maintenant tous les aliments ainsi que la plupart des produits non alimentaires qui étaient couverts par le programme Aliments-poste. Même si ce geste a satisfait les autorités du Nunavik, celles-ci continuent de réclamer du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien un examen approfondi des impacts du programme. Il est difficile de comprendre comment les Nunavimmiuts seront touchés, particulièrement les gens plus vulnérables. Enfin, la liste allongée d'articles admissibles à la subvention ne sera applicable que pour dix-huit mois. Nos gouvernements s'apprêtent à développer davantage le Nord canadien en raison des ressources naturelles qui s'y trouvent. Québec met de l'avant son Plan Nord alors qu'Ottawa rêve de développer l'Arctique grâce à la fonte des glaces. Ce développement représente des milliards de dollars pour les pétrolières et les minières. L'approvisionnement en alimentation des populations du Nord devrait émouvoir un peu plus nos gouvernements ●

Manon Perron
Trésorière

Martha Greig

Un engagement profond

Lors de notre séjour au Nunavik, j'ai eu la chance de rencontrer la militante Martha Greig. C'est Mary Johannes, du syndicat de Tulattavik qui m'a présenté Martha. Mère et grand-mère, Martha vit et travaille maintenant à Kuujjuaq. Elle est bien connue des communautés nordiques, ayant visité chacune des 53 communautés du Nord canadien. Martha est une femme passionnée et déterminée à aider et servir la société.

La vie de Martha Greig est un véritable pont entre deux mondes. Née en 1952 dans le village de Quaqtaq au Nunavik, elle est l'aînée de dix enfants et a passé son enfance dans une famille inuite traditionnelle. Arrachée à ses racines dans les années soixante et envoyée de force au Churchill Vocation Center, au Manitoba, elle a trop bien connu les souffrances liées à l'isolement et aux mauvais traitements qui étaient chose courante dans les pensionnats. La force qu'elle puise de sa foi et de sa spiritualité l'a aidée à surpasser la douleur et a marqué le début d'une vie vouée à aider les autres. Son rêve de poursuivre des études en médecine a été interrompu lorsqu'elle a plutôt choisi de rester à la maison pour aider sa mère à préparer les peaux de phoques après la chasse annuelle. Elle avait le sentiment qu'en tant qu'aînée, son premier devoir était de soutenir sa famille. Pour Martha, ce n'était pas un compromis, mais un signe de sa détermination à faire ce qui lui apparaissait juste.

Elle a toujours prodigué des conseils aux autres. De retour au sein de sa famille, Martha s'est vue confrontée à de nouvelles épreuves. En plus de porter ses propres cicatrices, elle a vite pris conscience des graves problèmes qui affectaient sa communauté. Elle a alors commencé à développer une méthode visant à guérir les familles en entier plutôt que les individus. Les riches traditions de son peuple s'érodaient peu à peu; les professionnels venus du Sud prenaient graduellement des rôles traditionnellement occupés par les anciens de la communauté. Les structures et méthodes traditionnelles de gestion des conflits au sein de la communauté disparaissaient progressivement, et les nouvelles méthodes menaçaient de déchirer le tissu communautaire. Ce que les vieilles coutumes avaient de mieux disparaissait tandis que l'apport du Nouveau Monde causait de graves dommages. L'alcoolisme endémique et ses effets secondaires, comme la violence et le taux de suicides élevé, ont détruit d'innombrables familles.

Même si elle a occupé le poste important de présidente de Pauktuutit (Femmes inuites du Canada), où elle veillait sur 53 communautés, Martha a toujours été sur la première ligne pour aider son peuple. La fonction de sage-femme est transmise de génération en génération des deux côtés de la famille de Martha, qui a assisté à de nombreuses naissances dès l'âge de douze ans. On dit que son grand-père, qui était lui aussi sage-femme(!), était doté d'une sensibilité accrue, en raison de sa cécité, qui lui permettait de déterminer la position du bébé et d'assurer un accouchement sans difficulté. Martha a occupé plusieurs autres postes, dont ceux de coordonnatrice sanitaire pour Inuit Tapiriit, Tutsalukkaiji (des femmes porteuses de tristes nouvelles aux familles, comme le décès d'un proche), sage-femme traditionnelle, entrepreneure de pompes funèbres, interprète, assistante dentaire, directrice de garderie, conseillère matrimoniale et coordonnatrice d'un groupe d'hommes. La liste de ses emplois et réalisations s'allonge encore.

Le travail de Martha n'est jamais fini; elle reçoit encore des appels à l'aide au milieu de la nuit et fait toujours tout ce qu'elle peut pour aider. Sur la question de l'alcool et de ses conséquences, elle croit que la guérison doit inévitablement passer par la confrontation et la résolution des traumatismes du passé, comme la colonisation de son peuple, le déracinement des enfants et les massacres des chiens de traîneaux. Quand je lui ai demandé quel message elle souhaitait transmettre par cet article, Martha m'a répondu que les intervenantes et les intervenants de première ligne doivent

Sophie Keelan et Martha Greig

recevoir le soutien et la reconnaissance qui leur sont dus pour le travail indispensable qu'ils accomplissent.

J'espère que cet article contribuera à la reconnaissance que Martha Greig mérite pleinement ●

Diane Ford
Conseillère syndicale

La vie syndicale

Rêve ou réalité ?

Afin de comprendre les défis que pose la vie syndicale au Nunavik, nous avons organisé une table ronde avec des membres élus de nos deux syndicats CSN. Étaient présents à cette rencontre : Philémon Boileau et Sylvain Giguère, qui représentent deux unités syndicales, soit les employé-es de l'Administration régionale de Kativik et ceux des aéroports, qui comptent environ 300 membres, ainsi que Serge Doiron, Mary Johannes et Sophie Keelan, du STT du Centre de santé de Tulattavik de l'Ungava, qui compte près de 320 membres.

1re rangée : Sophie et Mary, 2e rangée : Serge, Sylvain et Philémon

Unité : Quels sont les enjeux principaux pour vos syndicats ?

Sylvain : La culture syndicale dans le Sud est très différente d'ici. L'adhésion des membres n'est pas chose facile à acquérir.

Serge : Notre réalité géographique fait en sorte que nos membres sont dispersés partout sur le territoire, et cela rend les communications difficiles. Lorsque nous devons discuter d'enjeux avec eux, nous devons nous déplacer sur de grandes distances et souvent, nous devons faire preuve d'une grande imagination pour les rejoindre.

Philémon : La question des libérations pour vaquer à nos affaires syndicales est une question cruciale, puisque le manque de personnel ne nous permet pas de nous absenter du travail. C'est toujours difficile pour moi et pour les membres que je représente. On ne peut pas être remplacé.

Mary : La conciliation famille-travail complique d'autant plus la situation, puisqu'il faut voyager parmi plusieurs communautés. À titre de parent, c'est loin d'être une chose simple à organiser, à moins de prévoir les déplacements bien à l'avance. Cependant, ici, puisque notre implication familiale est importante et que cela fait partie de nos valeurs, tout le monde dans la famille prend soin des plus petits.

Unité : Les structures syndicales vous apparaissent-elles adaptées à votre réalité inuite ?

Sophie et Mary : Pour nous, tout le monde a sa place et traditionnellement, les auxiliaires (groupes de femmes bénévoles) ont joué un rôle important pour les communautés en s'assurant que les besoins de base étaient comblés. Le rôle des syndicats est différent. La mission des syndicats, c'est de s'assurer que les membres obtiennent de bonnes conditions de travail, tandis que notre vie communautaire est parfois dissociée de notre engagement syndical.

Serge : Les gens du Sud ont une culture syndicale de confrontation. Ils contestent, ils se battent, même s'ils savent qu'ils peuvent être fautifs. Les Inuits, pour leur part, font preuve d'humilité lorsqu'ils ont tort. Ils reconnaissent leurs fautes et en acceptent les conséquences.

Philémon : Vous ne verrez pas de piquet de grève devant un établissement ici avec des manifestants portant des pancartes ! Cela ne correspond pas à la culture inuite qui est profondément axée sur l'harmonie et l'accueil.

Unité : De façon plus générale, quels sont les principaux besoins dans un proche avenir ?

Sophie : J'aimerais qu'un effort soit consenti à la traduction inuktitut de mots et de termes relatifs à la terminologie médicale. Cela semble drôle comme ça, mais nombre d'Inuits ne comprennent pas les diagnostics prononcés par les médecins et leur santé en souffre.

Mary et Sophie : Nous souhaitons des établissements scolaires post-secondaires au Nunavik. Lorsque les jeunes terminent leur 5e secondaire, ils sont forcés de s'exiler dans le Sud pour poursuivre leurs études. Le vaste territoire du Nunavik justifie à lui seul qu'on y construise un cégep et une université ●

Projets de construction

Nous embauchons !

Embaucher des Inuits sur des chantiers de construction au Nunavik, une évidence, direz-vous ? C'est comme engager des travailleurs de la construction de l'Abitibi sur des chantiers en Abitibi.

Pourtant, ce n'est pas toujours ce qui se produit au Nunavik. Pour pallier la situation, l'Administration régionale Kativik a mis en place le projet Sanajiit qui a pour mission de favoriser l'embauche et la rétention des travailleurs inuits. **David Larose** est coordonnateur de ce projet : « Mon but, c'est de faire en sorte qu'il y ait plus d'Inuits sur les chantiers au Nunavik. Avec les sommes importantes qui seront dépensées en construction, il faudra être en mesure de répondre à la demande. Ce sera l'occasion d'offrir des emplois structurants pour les communautés locales », soutient M. Larose, qui prend son travail très à cœur.

En raison du manque de qualifications et aussi à cause des différences culturelles, la bonne volonté des entrepreneurs s'érode et ceux-ci peuvent avoir la fâcheuse habitude d'embaucher des gens du Sud plutôt que « des locaux » sur les chantiers, prétextant qu'ils nécessitent trop d'encadrement.

Toutefois, depuis quelques années, des politiques d'embauche locale ont été développées afin de s'assurer que des Inuits soient recrutés sur les chantiers de construction. Par exemple, les contrats octroyés par l'Office municipal d'habitation Kativik contiennent une clause d'obligation d'embauche de 15 % de travailleurs inuits. Pour rencontrer ses objectifs d'embauche et de rétention des travailleurs inuits, le projet Sanajiit a développé plusieurs volets à ses activités dont des sessions de formation basées sur les compétences essentielles conçues pour les charpentiers menuisiers, un service de placement ainsi que l'administration d'un programme de formation en milieu de travail où les apprentis en formation sont jumelés à des travailleurs expérimentés.

Module du Nord québécois

Travailler dans le Sud pour le Nord !

Si vous avez la chance un jour de visiter le Nunavik, vous y rencontrerez un peuple extrêmement chaleureux et découvrirez un paysage magnifique où des expériences inoubliables vous attendront. Pour les travailleuses et les travailleurs du Sud qui décident de relever le défi de travailler et de vivre dans le Nord, cela implique qu'ils devront s'adapter à une nouvelle réalité. Les particularités du climat et la culture du Nord québécois imposent un rythme de vie différent.

Des travailleurs œuvrant aussi pour les communautés du Nord vivent une situation différente. Ceux-ci offrent des services à la communauté inuite, leur employeur est situé au Nunavik mais leur lieu de travail est… à Montréal ! C'est l'enjeu principal des membres du Syndicat des employé-es du module du Nord québécois.

Ces travailleuses et travailleurs sont syndiqués avec la FSSS-CSN depuis l'année 2000. Le syndicat compte environ 80 membres dans le réseau public de la santé et des services sociaux. Son effectif inclut des chauffeurs pour le transport, des responsables de l'unité de vie, des préposé-es aux bénéficiaires, des préposé-es en établissement nordique, un poste d'agent en relations humaines et des interprètes. Une vingtaine de ces salarié-es sont inuits. Le module du Nord québécois (MNQ) est sous la gouverne de la Régie régionale de la santé et des services sociaux Nunavik.

Le foyer principal est situé sur la rue Tupper à Montréal, au YMCA de Westmount.

Lorsque les Inuits sont déplacés vers le sud pour des services de soins spécialisés, les employé-es du MNQ les accueillent à leur arrivée à l'aéroport et les mènent vers le centre pour la durée de leur séjour. Ils sont ensuite dirigés vers les différents centres de santé qui leur prodiguent les soins nécessaires (soutien médical, social ou psychologique). Tout est fait afin de respecter la spécificité de cette population inuite qui se retrouve très loin de chez elle.

En raison de la réalité différente du travail de ses membres, le syndicat du MNQ ressent parfois un sentiment d'isolement face aux autres syndicats CSN qui travaillent dans le réseau de la santé à Montréal. Les décisions qui influencent le travail de ces employé-es viennent du Nunavik, où le rythme de travail est différent d'ici. Les travailleurs du MNQ interagissent aussi avec ceux et celles qui viennent du Sud et qui travaillent au Nunavik, la distance compliquant les contacts et les échanges entre syndicats.

Un syndicat dévoué

Claude Bachand, président du Syndicat des employé-es du MNQ, est chauffeur depuis 14 ans. Il aime créer des liens avec les Inuits, qui le lui rendent bien, car ils lui font confiance. Quand on lui demande ce qu'il pense des problèmes sociaux que les Inuits vivent, il répond qu'ils se sentiraient moins « infantilisés » s'ils avaient accès à des activités stimulantes et enrichissantes plus près de leurs activités traditionnelles.

Membre du comité exécutif du syndicat, **Zanuba Bichara** voit des ressemblances entre sa culture africaine et celle des Inuits, par exemple l'importance qu'on accorde à la famille et aux aîné-es, l'entraide et le partage familial. Elle travaille au MNQ depuis dix ans comme responsable de l'unité de vie.

Le syndicat souhaiterait créer plus de liens avec d'autres syndicats du Nunavik pour pouvoir partager ses expériences. L'engagement et le dévouement au travail de ses membres ne leur laissent pas toujours le temps nécessaire pour accomplir toutes les tâches. Mais pour Claude, Zanuba et leurs collègues du MNQ, ce n'est pas un défi de plus qui leur fera peur !

Diane Ford
Conseillère syndicale

Création d'un gouvernement régional autonome

L'entente est rejetée

Lors d'un référendum tenu le 27 avril, 66 % des Inuits se sont opposés à l'entente menant à la création d'un gouvernement régional autonome. Celle-ci prévoyait la fusion de trois organismes publics du Nunavik, soit la Régie régionale de la santé et des services sociaux Nunavik, la Commission scolaire Kativik et l'Administration régionale Kativik. Si l'entente avait été acceptée, les budgets des trois institutions auraient été fondus en une seule enveloppe.

Le référendum, qui s'est tenu dans 14 villages nordiques et à Montréal, s'adressait aux 7 881 personnes visées par la Convention de la Baie James et du Nord québécois. De ce nombre, un peu moins de 4 250 ont exercé leur droit de vote.

En mars, le conseil central de même que Jacqueline Bernier, présidente du STT du Centre de santé Tulattavik de l'Ungava (CSN), ont assisté à l'une des sessions de présentation du projet de création d'un gouvernement autonome. Plusieurs inquiétudes avaient alors été soulevées, notamment en ce qui a trait aux modifications des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs des organismes devant être fusionnés ●

Une loterie au profit du camp Vol d'été Leucan-CSN !

Achetez vos billets et contribuez à la tenue de ce camp unique. Les enfants comptent sur nous... et nous sur vous !

Billets en vente au Conseil central du Montréal métropolitain–CSN
Michèle Delsemme, bureau R-38, 514 598-2028
1601, rue De Lorimier, Montréal (Québec) H2K 4M5