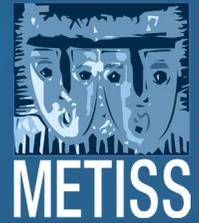


## L'APPEL DU NORD

### Vivre et travailler à Chisasibi



Entrevue avec Catherine Rhéaume-Provost  
Candidate à la maîtrise, Communication sociale et publique, UQAM  
Par Andréanne Boisjoli

Photo © Marcel Grogorick, extrait de Welcome to Chisasibi



**À Montréal je ne me sentais pas bien. À Chisasibi, j'ai trouvé un équilibre mental. Je suis immergée dans une nouvelle culture tous les jours. »**

Chisasibi, c'est ce village de 6000 âmes niché au nord-est de la Baie James. La communauté crie qui y habite peine à combler de nombreux emplois qualifiés sur son territoire. Encore trop peu de jeunes poursuivent des études postsecondaires, qui demandent de s'exiler vers le sud. Pour satisfaire ses besoins en main-d'œuvre pour l'école, le centre hospitalier, les ressources humaines ou informatiques, la communauté crie tente d'attirer des professionnels allochtones. Ceux-ci viennent du Québec et d'Onta-

rio, mais sont aussi des immigrants qui sont nés au Maroc, au Tibet, en Allemagne, en Côte-d'Ivoire.

Catherine Rhéaume-Provost en fait partie. Après avoir séjourné 3 mois à Chisasibi dans le cadre du programme d'échange Katimavik, l'étudiante ne croyait plus retourner dans ce coin reculé de la province. Quelques années plus tard, mue par un désir de sortir de la ville, elle achète un billet d'avion pour l'Inde. Entre temps, une offre d'emploi à la bibliothèque scolaire de Chisasibi la fait fléchir. Elle prend de nouveau la très longue route de la Baie James. Elle n'ira pas en Inde.

Catherine y découvre une population très éclectique de professionnels de toutes origines. Si plusieurs

arrivent dans le nord avec de bonnes intentions, d'autres, remarque-t-elle, semblent attirés uniquement par les alléchantes primes d'éloignement qui sont offertes aux travailleurs, ou inspirés par un besoin de fuite qui ne les place pas forcément dans de bonnes dispositions pour s'intégrer. Le taux de roulement est aussi alarmant.

« Pour un enseignant, c'est difficile d'avoir un emploi stable. À Chisasibi, c'est attirant : tu as ta classe. Mais ce n'est pas tout le monde qui y va pour les bonnes raisons », explique-t-elle, en ajoutant que

### Pour en savoir plus...



Bande-annonce du documentaire *Maamuu*  
<https://vimeo.com/212241767>

L'équipe FRQSC METISS (Migration et Ethnicité dans les Interventions en Santé et en Services sociaux) est une équipe en partenariat avec l'UQAM et le CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal. Elle compte parmi ses membres les chercheurs et praticiens-chercheurs suivants :

#### Membres réguliers

Catherine Montgomery  
(dir. scientifique)  
Patrick Cloos  
Daniel Côté  
Habib El-Hage  
Sylvie Fortin  
Sylvie Gravel  
Marie-Emmanuelle  
Laquerre  
Yvan Leanza  
Edward Ou Jin Lee  
Josiane Le Gall  
Lilyane Rachédi  
Ellen Rosenberg  
Bilkis Vissandjée  
Spyridoula Xenocostas

[www.equipemetiss.com](http://www.equipemetiss.com)

#### Membres collaborateurs

Sébastien Blin  
Camille Brisset  
Geneviève Cloutier  
Marguerite Cognet  
Valérie Desomer  
Suzanne Gagnon  
Sophie Hamisultane  
Ghayda Hassan  
Isabelle Hemlin  
Vania Jimenez  
Guylaine Racine  
Jacques Rhéaume  
Catherine Sigouin  
Annick Simard  
Soumya Tamouro  
Michèle Vatz-Laaroussi  
Margareth Zanchetta

le manque de main-d'œuvre emmène parfois les employeurs à tolérer un manque de professionnalisme. « J'ai vu des professionnels qui font n'importe quoi, qui ne se soucient pas des élèves, qui n'ont jamais de contacts avec la communauté. Qui paie à la fin? Ce sont les enfants. On doit vraiment aller chercher des gens qui sont qualifiés, qui ont l'intérêt, qui ont la passion et qui vont être capables de se donner pour ces enfants-là », soutient Catherine Rhéaume-Provost.

Même lorsque les motifs sont nobles, observe-t-elle, trop peu de travailleurs se mêlent réellement à la communauté qui les accueille. « On crée des petits groupes, souligne-t-elle. Les Québécois, les Ontariens, les Maghrébins, les Africains d'Afrique subsaharienne. » Elle remarque aussi que les nouveaux venus arrivent souvent avec très peu d'information sur le milieu qui les reçoit. « Quand les enseignants arrivent, il y a tellement de choses qu'on ne leur dit pas. "Ah oui, c'est vrai? Le français que je vais leur enseigner, c'est leur 2e ou 3 langue?" Alors ils ont de la misère à s'adapter et ne renouvellent pas leur contrat », se désole-t-elle. Elle aimerait qu'ils puissent arriver mieux renseignés, sur leur milieu de travail, sur les Cris, sur le village.

« Il faut comprendre l'histoire de Chisasibi, insiste-t-elle. Avant, c'était Fort Georges, et à cause des barrages [hydro-électriques], tout le monde a dû changer de place, parce qu'il y avait un risque d'inonder toutes leurs terres. Les barrages ont inondé des terres ancestrales. Une de mes amies cries est née sur une ligne de trappe dans les années 40. Les territoires qui appartenaient à sa famille depuis des générations ont été inondés. »

Pour Catherine, comprendre l'histoire des Cris, c'est aussi savoir que tous les Chisasibiens au-dessus d'un certain âge ont été arrachés à leur famille étant enfants pour être éduqués dans les écoles résidentielles, mises en place par les Blancs pour les assimiler. Le traumatisme individuel et collectif causé par les pensionnats demeure vif. « Après l'école résidentielle, explique Catherine, ceux qui sont revenus à Chisasibi ont dû réapprendre à être Cris. »

#### L'intégration des travailleurs

Poussée par ces préoccupations, Catherine Rhéaume-Provost s'est inscrite à la maîtrise à l'UQAM, sous la direction de Catherine Montgomery, avec l'intention de faire sa part pour attirer à Chisasibi des travailleurs allochtones qui soient réellement motivés, et s'assurer de les retenir. « Je voulais faire quelque chose d'utile aux Cris, affirme-t-elle. Et je voulais qu'ils soient engagés là-dedans. »

Catherine reçoit le soutien du Conseil de bande de Chisasibi pour aller de l'avant avec son projet. Elle

rassemble donc un groupe composé de trois Cris, quatre allochtones québécois ou ontariens, et trois allochtones immigrants, tous vivant à Chisasibi. Elle leur demande de participer avec elle à un cercle de dialogue. « On réunit un groupe de personnes qui ont un intérêt commun pour parler d'un sujet, résoudre un problème, approfondir quelque chose », explique l'étudiante. « Ça ressemble à la manière dont le Conseil de bande procède : ils s'assoient en cercle, ils échangent sur une problématique ou quelque chose à régler. »

**« On doit vraiment aller chercher des gens qui sont qualifiés, qui ont l'intérêt, qui ont la passion et qui vont être capables de se donner pour ces enfants-là. »**

Trois cercles de dialogue ont été tenus. Ils avaient pour objectif de dresser un portrait de la vie à Chisasibi et de ce que représente l'intégration des allochtones à la communauté. Ils ont ainsi pu identifier les différents obstacles à l'intégration. Ainsi, l'accueil par les employeurs de Chisasibi est parfois jugé déficient : absence de documents d'information ou de journée d'orientation, sentiment d'être laissés à soi-même. Des parrainages avec des employés déjà en place ont été proposés.

La barrière linguistique se dresse aussi entre les deux groupes : l'intégration se fait en anglais, alors qu'il s'agit pour les Cris de leur seconde langue. Le regroupement des allochtones dans les mêmes quartiers, un problème difficile à résoudre en raison du manque criant de logements à Chisasibi, contribue par ailleurs à leur isolement.

Du côté des Cris, la capacité d'accueil est parfois entravée par le taux de roulement élevé des employés. Les allées et venues fréquentes des allochtones ne favorisent pas l'établissement de liens durables et de confiance avec la population locale. Par ailleurs, le traumatisme des écoles résidentielles continue d'imprégner les relations entre Blancs et autochtones.

L'importance de participer à des activités avec la population crie ne fait pas de doute. « Quand on participe, ça crée des liens, ils nous invitent, ils ont l'impression qu'on se préoccupe d'eux », souligne Catherine, qui a elle-même déjà participé avec sa famille crie d'« adoption » au *Goose Break*, ces premières semaines de mai où toute activité cesse pour permettre aux Cris de partir chasser la bernache du Canada.

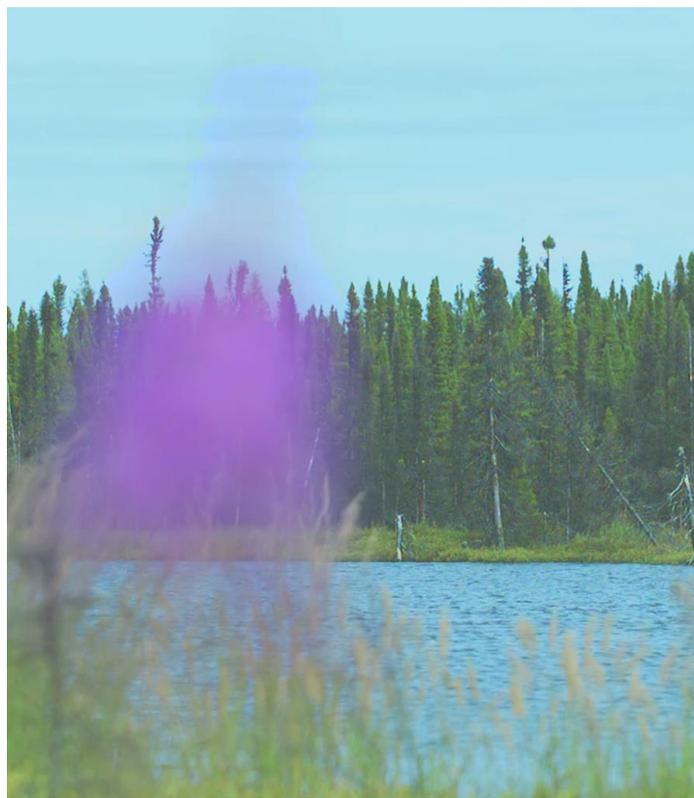


Photo © Marcel Grogorick, extrait de *Maamuu*

« L'accueil, l'immigration, ce n'est pas juste un côté, c'est donnant donnant, explique Catherine. Il faut se rencontrer à mi-chemin et c'est souvent ce qui est ressorti de nos discussions. Moi je dois faire mon effort pour participer aux activités de la communauté, m'intéresser à sa culture, pour pouvoir m'intégrer dans mon travail. Mais les Cris doivent aussi être réceptifs, essayer de s'ouvrir pour que la personne qui vient puisse se sentir chez elle. Peut-être qu'elle va prolonger son séjour si elle trouve qu'elle a une bonne connexion avec la communauté. »

### Redistribuer l'information

Après les cercles de dialogue, c'est via le World Café que Catherine Rhéaume-Provost a voulu emmener ses collaborateurs à déterminer la meilleure façon de rendre accessibles les informations qu'ils aimeraient transmettre aux futurs travailleurs de Chisasibi. « Le World Café, c'est une activité vraiment amusante, interactive, explique l'étudiante. Je les ai invités chez moi. J'ai essayé de recréer une ambiance de café. On a fait un petit *potluck*. On a essayé de mettre sur papier des idées pour faire un guide qui serait intéressant et qui surtout qui faciliterait les communications interculturelles. Pour redistribuer aux personnes qui vont venir éventuellement à Chisasibi, à ceux qui sont nouvellement arrivés ou pour ceux qui sont là depuis dix ans. »

Il a été proposé de créer un site Web qui communiquera une foule d'informations utiles sur Chisasibi :

son histoire, ses habitants, sa culture, sa géographie, sa météo, quoi y apporter, quelles sont les activités, et bien d'autres choses. Le projet prévoit la production d'un mini-guide téléchargeable en format PDF qui résumerait l'information la plus importante, et le site contiendra des liens vers des documentaires portant sur la région.

Avec son collègue Marcel Grogorick, Catherine travaille actuellement sur la réalisation d'un documentaire d'environ 45 minutes intitulé *Maamuu*, qui signifie « tous ensemble » en langue crie. Si la bande-annonce est disponible en ligne, le reste du film sera réalisé au cours de l'automne 2017. Catherine et Marcel souhaitent filmer des travailleurs allochtones et cris et tracer un portrait de la vie à Chisasibi. Par ce film, ils souhaitent développer le sentiment d'empathie à l'égard des Cris et faciliter les relations interculturelles.

« Par exemple, soutient Catherine, un médecin pourrait améliorer la communication avec son patient s'il a plus conscience de la médecine traditionnelle autochtone. Un enseignant peut apprendre que chez les Cris, il y a 5 saisons. Aller chercher ce petit plus-là. En ayant toutes ces informations-là, je ne peux pas agir comme si je ne le savais pas. Savoir qu'ils ont vécu les écoles résidentielles, ça peut expliquer certains comportements, ça peut donner une autre

**« Moi je dois faire mon effort pour participer aux activités de la communauté, m'intéresser à sa culture, pour pouvoir m'intégrer dans mon travail. Mais les Cris doivent aussi être réceptifs, essayer de s'ouvrir pour que la personne qui vient puisse se sentir chez elle. »**

perspective. »

À ceux qui voudraient partir pour Chisasibi, elle conseille de récolter le plus d'informations possible avant leur départ, pour bien savoir où ils s'en vont. Elle rapporte également les paroles d'une femme crie qui demande aux Blancs de ne pas venir en pensant tout changer, mais plutôt en ayant à cœur de par-

ticiper avec les Cris aux changements que ceux-ci auront décidé de se donner.

Catherine vit maintenant depuis plus de 5 ans à Chisasibi. Elle y a rencontré son conjoint, et y élève maintenant sa fille, qui participera bientôt à la cérémonie du *Walking Out*, lors de laquelle elle marchera symboliquement ses premiers pas dans l'aurore. Après quoi, un grand festin rassemblera la communauté.

Si elle plaide activement pour une pleine intégration des travailleurs allochtones à Chisasibi et la met elle-même en pratique, Catherine souhaite aux Cris une plus grande indépendance.

« Je dis souvent aux enfants : mon rêve à moi c'est qu'un jour, vous alliez à l'école, que vous deveniez enseignants, médecins, dentistes, infirmiers, et que nous, on n'ait plus à être là. Que vous soyez capables de vous autosuffire. » ■

Entre-vues est une publication de l'équipe METISS qui a pour objectif de faire connaître les recherches et activités de ses membres. Elle s'adresse aux intervenants et gestionnaires du réseau de la santé et des organismes communautaires, aux chercheurs et aux étudiants intéressés par les questions liées à la pluriethnicité. Elle est disponible gratuitement : <http://www.sherpa-recherche.com/partage-des-savoirs/bulletin-entre-vues>  
Éditeur : Équipe METISS

Graphisme et mise en page : Andréanne Boisjoli

Équipe METISS, une équipe en partenariat avec le CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal - Institut universitaire au regard des communautés ethnoculturelles-, et l'UQAM

7085, Hutchison, Montréal (Qc.) H3N 1Y9

CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal

514-273-3800 poste 6351 andreanne.boisjoli.cdn@ssss.gouv.qc.ca

ISSN 1923-5593 (imprimé)

ISSN 1923-5607 (en ligne)

Dépôt légal - Bibliothèque du Canada, 2017

Dépôt légal - Bibliothèque et archives nationales du Québec, 2017

© Équipe METISS, 2017. Tous droits réservés.



Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
du Centre-Ouest-  
de-l'Île-de-Montréal

Québec

Institut universitaire au regard  
des communautés ethnoculturelles

UQAM

SHERPA

Recherche. Immigration. Société.