

2m110283609

Université de Montréal

Les femmes inuit et leur engagement communautaire

par

Marie-Josée Roy

Département de sociologie

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M.Sc.)
en sociologie

Octobre, 1999

© Marie-Josée Roy, 1999



Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé:

**"Les femmes inuit et leur
engagement communautaire**

présenté par

Marie-Josée ROY

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes:

Gabriel GAGNON	président du jury
Nicole LAURIN	directrice de recherche
Marianne KEMPENEERS	membre du jury

Mémoire accepté le: 22 février 2000

SOMMAIRE

Il sera question, dans ce mémoire, de l'engagement communautaire des femmes inuit vivant dans une communauté arctique de la Terre de Baffin. L'objectif de ce mémoire est d'explorer le rapport de ces femmes avec le pouvoir dans une société en transformations. En effet, il est intéressant d'aller vérifier comment les femmes inuit, à travers le passage d'une société traditionnelle à une société fondée sur des normes eurocanadiennes, ont pu prendre leur place comme leaders communautaires.

Avec l'arrivée des Blancs dans ces communautés arctiques ignorées jusque-là et enfin colonisées pour des prétentions territoriales, les Inuit ont vu leur mode de vie complètement transformé en moins de cinquante ans. Ces bouleversements ont eu un impact autant sur le plan social que culturel créant une crise identitaire chez les Inuit qui organisaient leurs activités autour de la survie depuis des millénaires déjà et qui se trouvaient à passer du nomadisme au sédentarisme forcé et de la chasse au travail rémunéré. Dans cette société en changement, les femmes inuit s'illustrent par leur implication au niveau communautaire dans différentes sphères d'activités où elles occupent souvent des postes qui leur confèrent un certain pouvoir décisionnel.

La communauté d'Iqaluit, en Terre de Baffin, constituait un terrain intéressant

en regard de mes objectifs de recherche puisque les dynamismes y sont nombreux tant sur le plan économique, politique que communautaire, stimulés par la création du territoire du Nunavut (avril 1999). J'y ai donc effectué un séjour de six semaines (42 jours) et j'ai procédé à douze entrevues semi-dirigées auprès de femmes inuit s'illustrant particulièrement pour leur engagement communautaire. Intéressée par la perception que ces femmes ont de leur engagement et par leur relation au pouvoir, l'entrevue me donnait accès au récit de leurs expériences et à leur compréhension de la société dans laquelle elles évoluent et qu'elles voient se transformer. Bâtie à partir de quelques lectures et entretiens effectués, ma grille de questions était construite autour de ces paramètres :

- leur description du rapport hommes/femmes dans un contexte de transformation sociale ;
- la perception que ces femmes ont de leur rôle dans la communauté ;
- leur vision du rapport qu'elles entretiennent avec leur entourage (hommes inuit, Blancs, communauté, famille) ;
- leur perception du pouvoir ;
- leurs ambitions de carrière.

L'étude démontre l'importance que les femmes inuit accordent à une mission dont elles se sentent investies. En effet, elles considèrent leur ascension vers le

pouvoir comme une opportunité de venir en aide au peuple inuk qui effectue, avec difficulté, la transition entre la vie traditionnelle et les réalités modernes. À travers cet engagement social, les femmes inuit continuent à assurer leurs responsabilités familiales et domestiques et à perpétuer la tradition inuk. En plus, elles doivent souvent assumer seules l'apport d'un revenu et en cela, elles remplacent les hommes inuit traditionnellement pourvoyeurs. L'ensemble de ces responsabilités pèse lourd sur les épaules des femmes inuit. Néanmoins, on pourrait croire qu'elles sont déterminées à continuer d'exercer leur influence et leur pouvoir sur tous ces terrains à la fois. Ces femmes semblent tirer une grande fierté de l'exercice de leur citoyenneté et de leur engagement.

À travers le discours de ces femmes, on constate l'ambivalence de la communauté face aux femmes qui occupent des positions de pouvoir. Partagée entre le respect et la méfiance, la communauté critique les femmes inuit qui s'illustrent dans des sphères d'activités considérées comme masculines.

Les rapports hommes/femmes sont aussi à l'image de cette ambivalence. Alors que les femmes ont le désir de s'éduquer, les hommes, attachés à leur rôle traditionnel de chasseur, semblent ne pas trouver leur place dans cette société en changement. Il découle de ce malaise une rivalité qui peut nuire à l'ascension des femmes vers le pouvoir. En effet, les préjugés entretenus par le milieu social

influencent fortement les ambitions de carrière des femmes inuit. Pour elles, l'opposition semble venir de partout. Tour à tour, la communauté, les hommes inuit et les Blancs semblent douter de leurs capacités à être des leaders efficaces. Pourtant, les femmes inuit continuent quand même de s'impliquer pour amener la communauté à s'adapter et à vivre avec les réalités modernes tout en conservant les traditions et la fierté du peuple inuk.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	iii
AVANT-PROPOS	x
1 INTRODUCTION	1
1.1 L'exploration	3
1.2 Le choix du terrain	4
1.2.1 Le Nunavut	4
1.2.2 Iqaluit	6
1.3 Le choix de l'entrevue comme méthode de collecte de données	7
1.4 La constitution d'un échantillon	9
1.5 Le journal de bord et la présentation des interviewées	10
1.6 La description et l'analyse des données	19
1.7 La revue de documentation	20
1.8 Quelques difficultés	21
2. REVUE DE DOCUMENTATION	24
2.1 Femmes et pouvoir privé	24
2.1.1 Femmes et politique: quelle politique?	25
2.1.2 Le Cercle des fermières ou la force de la sociabilité féminine	26
2.1.3 Les femmes et le conflit famille/carrière	29
2.1.4 Femmes et mères, deux rôles à séparer	30
2.2 Femmes et pouvoir local	31
2.2.1 La politique scolaire	31
2.2.2 La politique municipale	36
2.2.2.1 Les femmes et le palier local: une porte ouverte sur la politique?	36
2.2.2.2 Maires et mairesses: à rôle égal situation égale?	38

2.3	Pouvoir-de et pouvoir-sur	46
2.3.1	Le pouvoir vu par les femmes	49
2.4	Les rôles traditionnels selon le genre chez les Inuit dans un contexte de modernisation	52
2.4.1	Le mode de vie traditionnel masculin mis en cause	63
2.4.2	La division traditionnelle des tâches et l'emploi	64
3.	DESCRIPTION	67
3.1	L'influence des Blancs sur la transformation d'un mode de vie	67
3.2.	L'impact du bouleversement des rôles traditionnels sur le rapport hommes/femmes	72
3.2.1	Le mode de vie traditionnel masculin mis en cause	74
3.2.2	La division traditionnelle des tâches et l'emploi	77
3.2.3	Les femmes inuit, nouvelles pourvoyeuses de la famille inuk	80
3.3	Les Inuit en trois périodes	82
3.3.1	La nostalgie d'un temps révolu	83
3.3.2	Entre la tradition et la modernité	84
3.3.3	Une réappropriation du devenir collectif par la création du Nunavut	87
3.4.	Femmes inuit et pouvoir politique	91
3.5.	Le rôle de leader selon la conception inuk du pouvoir	95
3.5.1	Une compréhension des enjeux communautaires	97
3.5.2	Un mode inuk d'exercice du pouvoir	99
3.5.3	La compétence au-delà du genre	101
3.6	Comment sont perçues les femmes par rapport au pouvoir?	104
3.6.1	Le père	104
3.6.2	Les hommes inuit	106
3.6.3	La communauté	108
3.6.4	Les Blancs	109
3.7	Le défi de la conciliation travail et vie de famille	110

4.	ANALYSE	115
4.1	L'influence des Blancs sur la transformation d'un mode de vie	115
4.2	L'impact du bouleversement des rôles traditionnels sur le rapport hommes/femmes	118
4.2.1	Le mode de vie traditionnel masculin mis en cause	119
4.2.2	La division traditionnelle des tâches et l'emploi	121
4.2.3	Les femmes inuit, nouvelles pourvoyeuses de la famille inuk	122
4.3	Les Inuit en trois périodes	123
4.3.1	La nostalgie d'un temps révolu	124
4.3.2	Entre la tradition et la modernité	124
4.3.3	Une réappropriation du devenir collectif par la création du Nunavut	125
4.4	Femmes inuit et pouvoir politique	127
4.5	Le rôle de leader selon une conception inuk du pouvoir	128
4.5.1	Une compréhension des enjeux communautaires	130
4.5.2	Un mode inuk d'exercice du pouvoir	131
4.5.3	La compétence au-delà du genre	132
4.6	Comment sont perçues les femmes par rapport au pouvoir?	134
4.6.1	Le père	134
4.6.2	Les hommes inuit	135
4.6.3	La communauté	136
4.6.4	Les Blancs	137
4.7	Le défi de la conciliation travail et vie de famille	138
5.	CONCLUSION	141
	BIBLIOGRAPHIE	144
	Femmes et pouvoir	144
	Femmes autochtones	147

AVANT-PROPOS

Passion qui a pris naissance dans l'enfance, j'ai toujours été fascinée par les cultures autochtones. Ce mémoire de maîtrise est un travail de recherche exploratoire sur les femmes inuit qui occupent des positions de pouvoir au sein de la communauté inuk. Lors d'un séjour de 6 semaines à Iqaluit en février et mars 1996, j'ai pu observer les différentes dynamiques de réorganisation sociale mises sur pied pour tenter d'agir sur cette société en état de choc qui a reçu la modernité comme une bombe à retardement déguisée en cadeau d'anniversaire.

J'ai été impressionnée par ces femmes qui doivent maintenant conjuguer passé et présent, cumuler leur rôle de mère, d'épouse et de nouvelle pourvoyeuse de la famille inuk. Il est grand temps que le monde sudiste redécouvre l'existence des populations arctiques. Nous devons abandonner l'image de l'inuk mangeur-de-viande-crue pour des réalités beaucoup plus appropriées. Les femmes inuit que j'ai eu l'immense bonheur de rencontrer et d'interviewer enfourchent leur motoneige tous les matins pour se rendre au travail et délaissent, l'espace d'un 9 à 5, la chasse aux phoques pour la chasse au *fax*.

1. INTRODUCTION

La nation inuk vit, comme le monde autochtone en son entier, une difficile transition alors qu'elle tente désespérément de s'adapter aux nouvelles réalités sociales qui lui ont été imposées par la société blanche sudiste il y a environ 50 ans. En effet, en quelques décennies, les Inuit sont passés du mode de vie traditionnel ancestral basé sur le nomadisme et la chasse, au sédentarisme forcé et au travail rémunéré. Même si les nations autochtones se sont dotées d'un certain nombre d'institutions leur permettant de s'organiser, de mettre sur pied des programmes d'aide et de promotion de la culture autochtone, les problèmes socio-économiques nombreux, reflet de cette société en crise, empêchent que ne s'établisse l'équilibre entre la tradition et la modernité. Le choc a été trop grand, la transition trop rapide.

Les Inuit, seuls à pouvoir profiter, avec les Cris et les Naskapis, de la loi d'autonomie gouvernementale, préparent la séparation des Territoires du Nord-Ouest pour avril 1999, ce qui leur permettra de délimiter un territoire ancestral inuk appelé Nunavut dont la capitale sera Iqaluit, située sur la Terre de Baffin. Ils espèrent ainsi recouvrer un certain contrôle sur leur devenir social, culturel et économique. Souvent isolées de tout, les communautés inuit, qui n'ont parfois pour seule fenêtre sur le monde sudiste que ce que leur communique leur écran de télévision, font face à un énorme défi : réorganiser la société inuk d'aujourd'hui en

fonction des exigences de la modernité. Ainsi, pour que la société inuk s'érige sur des bases solides, elle devra non seulement tout miser sur sa nouvelle génération de jeunes et veiller à ce qu'elle s'éduque mais elle devra aussi s'attaquer aux problèmes qui la minent : décrochage scolaire, violence conjugale, criminalité, délinquance juvénile et abus de drogues et d'alcool.

Alors que devant l'ampleur de la tâche à accomplir, les démissionnaires sont plus nombreux que les volontaires, les femmes inuit montent au front et semblent prendre leur place comme les futurs leaders de la société inuk de demain. Surtout présentes au niveau communautaire, elles ont commencé quelques incursions dans les sphères politiques. De plus, les femmes inuit démontrent une habileté remarquable à gérer des entreprises.

Dans ce mémoire, je tenterai de donner un aperçu de l'implication communautaire des femmes inuit. À travers douze entretiens, j'esquisserai le portrait de femmes inuit qui occupent des positions de pouvoir ou qui s'impliquent socialement pour apporter des solutions concrètes aux problèmes socio-économiques de leur nation. Je ferai tout d'abord un court survol de diverses approches théoriques sur les femmes et le pouvoir pour ensuite présenter la description des entretiens menés auprès des femmes inuit rencontrées. Le point de vue des acteurs est essentiel pour comprendre l'évolution des faits sociaux.

Ce mémoire est un travail de recherche exploratoire. En effet, il n'existe à ce jour aucune autre recherche sur l'engagement communautaire des femmes inuit qui occupent des postes décisionnels. Les transformations culturelles rapides connues par la société inuk et la préparation de la création du Nunavut se combinent pour créer un terrain de recherche passionnant puisque très peu défriché. N'ayant disposé que de très peu de temps et d'outils de préparation avant d'affronter la réalité du terrain, la particularité de ce travail de recherche exploratoire se trouve dans l'organisation de la démarche de recherche dont je vous présente un aperçu.

1.1 L'exploration

C'est en ayant eu la chance de discuter avec quelques personnes, des Blancs qui ont décidé d'élire domicile dans l'Arctique canadien et d'y gagner leur vie que ma curiosité a été piquée par leur récit. En effet, c'est en entendant parler du dynamisme des femmes inuit de la Terre de Baffin, de la place qu'elles prennent au sein de certaines structures de pouvoir et de l'importance de leur rôle socio-économique que s'est allumé mon désir de rencontrer ces femmes pour tenter de comprendre les motivations de cet engagement, les conditions qui permettent leur implication socio-économique et leur relation avec le pouvoir.

Ce sont principalement ces rencontres préalables avec des habitants d'une communauté arctique qui ont préparé mon séjour. Les semaines précédant mon départ, j'ai effectué des lectures exploratoires sur les transformations du mode de vie inuk depuis les dernières décennies et j'ai consulté quelques travaux portant sur les femmes et le pouvoir.

1.2 Le choix du terrain

1.2.1 Le Nunavut

Le 1er avril 1999, le Nunavut devient le premier territoire à entrer dans la fédération canadienne depuis l'annexion de Terre-Neuve en 1949. Cette immense étendue couvre 1.9 millions de kilomètres carrés, soit environ un-cinquième de la superficie du Canada. La naissance du Nunavut résulte de la détermination des Inuit à créer une nouvelle entité politique à l'image du peuple inuk, sa population étant constituée d'Inuit à 85%. La création du Nunavut faisait partie de l'accord sur les revendications territoriales du Nunavut. Les Inuit revendiquaient « un titre ancestral fondé sur leur utilisation, exploitation et occupation - traditionnelles et actuelles - des terres, des eaux et de la banquise côtière qui s'y trouvent, suivant leur us et coutumes » (L'accord entre les Inuit de la région du Nunavut et Sa Majesté

la Reine du chef du Canada, 1993, p.1). Le gouvernement fédéral a tenté, à plusieurs reprises, d'exclure la création du Nunavut de l'accord. L'accord final, signé en 1993, engageait le Canada à créer le Nunavut. L'idée de diviser les Territoires du Nord-Ouest en deux nouveaux territoires fut présentée pour la première fois à la chambre des communes en 1965. Trente ans plus tard, après un référendum mené en 1982 auprès de la population des Territoires du Nord-Ouest, l'idée d'autonomie gouvernementale pour le peuple des Inuit se réalise.

C'est au *NIC (Nunavut Implementation Commission)*, un organisme public, qu'incombait le rôle de suggérer les formes que le nouveau gouvernement allait prendre. L'organisme fit paraître un document, *Footprints in New Snow 1-2*, qui contenait un ensemble de recommandations. Les habitants du Nunavut furent d'ailleurs appelés à voter sur l'une d'entre elles. *"Also in 1997, Nunavut voters were asked to consider an NIC recommendation that Nunavut's legislative assembly be made up of two-member constituencies, with each constituency represented by a man and a woman."* (Amagoalik, 1997, <http://www.arctic-travel.com/noframes/territorypage.html>). Les électeurs ont rejeté cette proposition qui aurait fait de ce système législatif le premier au monde à garantir une participation égale des hommes et des femmes à l'assemblée législative. Selon John Amagoalik, cette proposition qui comptait de nombreux opposants aurait

permis au Nunavut de rétablir l'équilibre entre hommes et femmes, une composante fondamentale de la culture inuk.

1.2.2 Iqaluit

Anciennement appelée Frobisher Bay, la ville d'Iqaluit a été choisie comme capitale du territoire du Nunavut (notre terre en *inuktitut*) qui sera dirigé par un gouvernement inuk en 1999. Située à l'extrémité sud de la Terre de Baffin, cette communauté compte 4 000 habitants et est composée à 60% d'Inuit et à 40% de non-autochtones. Avec la création des Territoires du Nord-Ouest et le transfert des programmes gouvernementaux, Iqaluit est devenue un centre administratif d'importance pour l'est de l'Arctique.

Le choix, plébiscité à 60% en décembre 1995, d'Iqaluit comme capitale du Nunavut a suscité plusieurs critiques. Surnommée *Sin City*, la ville du péché, Iqaluit a la réputation d'être une ville violente où les problèmes reliés à la consommation d'alcool sont à l'origine de la majorité des méfaits criminels. On compte environ 1 700 arrestations par année à Iqaluit, ce qui rangerait la petite communauté arctique au même rang que les villes les plus criminalisées aux États-Unis.

La décision d'effectuer mon enquête sur le terrain à Iqaluit a été guidée par plusieurs facteurs déterminants quant à l'objet de ma recherche exploratoire, soit les

femmes inuit qui occupent des positions de pouvoir dans la communauté inuk. En effet, la préparation de la séparation des territoires pour 1999 a créé des ouvertures pour les Inuit désireux de s'impliquer dans le processus d'établissement du nouveau gouvernement. La création de 100 postes dans la fonction publique est prévue pour les prochaines années. De plus, Iqaluit est une plaque tournante économique importante dans l'est de l'Arctique avec la plus grande concentration de corporations privées de développement économique inuk. Les associations de femmes inuit travaillant à la mise sur pied de programmes d'intégration à l'emploi et d'aide à la famille ont établi leur centre de services à Iqaluit. Ainsi, Iqaluit constituait un terrain intéressant en regard de mes objectifs de recherche puisque les dynamismes y sont nombreux tant sur le plan économique, politique que communautaire. J'y ai donc effectué un séjour de six semaines (42 jours).

1.3 Le choix de l'entrevue comme méthode de collecte de données

Ne disposant d'aucun cadre théorique défini et d'aucune hypothèse de travail, le choix de l'entrevue s'imposait pour la richesse d'informations qu'il est possible de recueillir par cette méthode. En effet, ce qui m'intéressait surtout c'est la perception que les femmes inuit ont de leur engagement communautaire et de leur relation au pouvoir. C'est donc dans le récit des expériences de mes interlocutrices et leur

interprétation de la société dans laquelle elles évoluent que je voulais trouver la matière brute de cette recherche exploratoire. L'entrevue me permettait aussi de respecter les cadres de références et le construit du langage des femmes inuit interviewées.

Ayant choisi de mener des entrevues semi-dirigées, je me laissais la possibilité de réajuster la forme et l'ordre de mes questions selon la réceptivité de mes interlocutrices. En effet, je n'avais qu'une vague idée de la façon dont ma cueillette de données allait se dérouler mais je savais qu'il me fallait être prête à m'adapter à certaines réalités culturelles : maîtrise approximative de l'anglais, langage non-verbal, gêne, voire même hostilité. Je ne voulais donc pas imposer une grille de questions trop structurée pour que mes interlocutrices puissent avoir l'impression qu'elles donnent à l'entrevue le style et le ton qu'elles désirent.

Bâtie à partir de quelques lectures et entretiens effectués, ma grille de questions était construite autour de ces paramètres :

- leur description du rapport hommes/femmes dans un contexte de transformation sociale ;
- la perception que ces femmes ont de leur rôle dans la communauté ;
- leur vision du rapport qu'elles entretiennent avec leur entourage (hommes inuit, Blancs, communauté, famille) ;
- leur perception du pouvoir ;

- leurs ambitions de carrière.

1.4 La constitution d'un échantillon

Pour me permettre de constituer un échantillon, j'ai pu compter sur l'aide de deux personnes ressources qui ont favorisé mon intégration dans le milieu. Un cousin travaillant sur place m'a offert le gîte et m'a mise en contact avec le traducteur Michael Kilabuk. Ces derniers furent mes principaux agents d'intégration à la communauté inuk. Au delà de l'aide apportée par Michael et mon cousin, j'ai tenté de trouver divers moyens pour accélérer la constitution d'un réseau. Il est important de saisir le rapport de proximité chez les Inuit. Comme tout le monde semble se connaître à Iqaluit, la constitution d'un échantillon boule de neige se fait sans trop de difficulté. Lorsqu'on réussit à gagner la confiance d'une femme inuk, par son intermédiaire, il est dès lors plus facile de rencontrer d'autres femmes.

Douze entretiens ont été menés auprès de femmes inuit. Ces femmes ont été retenues en fonction de leur implication socio-économique au sein de la communauté inuk d'Iqaluit. Ce choix se basait sur un critère principal : elles occupent un poste leur donnant accès à un pouvoir décisionnel ou encore, elles se préparent à occuper une position de pouvoir. Les femmes inuit interviewées oeuvrent dans différentes sphères ce qui permet d'obtenir un plus large spectre de l'implication de ces femmes dans leur milieu. Elles travaillent au niveau

communautaire, elles sont fonctionnaires ou encore elles sont employées par des entreprises privées ou des organisations para-gouvernementales. Je n'ai pas privilégié de tranche d'âge particulière. Les femmes interviewées sont donc âgées de 22 ans à 47 ans. Celles-ci sont caractérisées par des références historiques relatives à leur génération. Comme les transformations socio-économiques de la société inuk se sont effectuées en moins de 50 ans, certaines ont vécu le mode de vie traditionnel tandis que d'autres en ont seulement connu le récit. À certains moments dans la description des données recueillies, j'ai jugé bon de différencier deux catégories d'âges et de regrouper ces femmes selon certaines expériences communes : les femmes âgées de 30 ans et moins et celles âgées de plus de 30 ans.

D'une durée d'une à trois heures, les entrevues se sont déroulées autant dans le milieu de travail des femmes qu'à leur résidence ou que dans mon propre gîte. En effet, les Inuit aiment à rendre visite. Il est arrivé que je reçoive des femmes inuit pour le thé et un léger goûter.

1.5 Le journal de bord et la présentation des interviewées

Pendant mon séjour à Iqaluit, j'ai tenu, de façon quotidienne, un journal dans lequel je décrivais les expériences, les rencontres, les comptes-rendus de mes

entrevues comme de mes états d'âme au fil des jours. Il est bien entendu que de reproduire ce document dans sa forme intégrale serait une entreprise beaucoup trop ambitieuse pour les objectifs de ce résumé. Je tenterai donc de condenser le contenu du journal en relatant les grandes lignes de mes réalisations pour chacune des semaines passées dans la communauté. Ce portrait global permettra d'avoir une idée générale des expériences vécues à Iqaluit autant sur le plan de mon travail de recherche que sur le plan des activités qui m'ont permis de socialiser avec les gens de la communauté. Lors de ce séjour d'une durée de 6 semaines, j'ai pu réaliser douze entrevues formelles auprès de femmes inuit qui ont accepté de livrer, l'espace de quelques heures, une partie de leur vécu. Sans trop être exhaustive quant à leurs caractéristiques socio-démographiques pour éviter que l'identité de ces femmes ne soit dévoilée, je donnerai quelques détails sur les femmes interviewées.

Arrivée à Iqaluit : le 21 février 1996

Du 21 février au 25 février

La première semaine passée à Iqaluit a été très chargée en activités de toutes sortes. Logeant chez mon cousin qui travaille à Iqaluit depuis presque trois ans, j'ai eu droit à plusieurs rencontres de fraternisation avec des Inuit et des non-

autochtones. J'ai profité de ces moments d'échanges informels pour tenter de rencontrer des femmes susceptibles de correspondre à mes objectifs de recherche et d'organiser les futures entrevues.

J'ai visité la bibliothèque municipale riche en littérature sur le mode de vie traditionnel inuk et le centre de documentation du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest qui offrait une banque de publications officielles intéressante sur la situation de la femme inuk contemporaine.

Michael Kilabuk, traducteur travaillant pour une corporation de développement économique inuk, fut la personne ressource la plus importante pour moi durant ce séjour. Il me servit de guide, de traducteur et me présenta à plusieurs Inuit influents dans la communauté. À tous les matins, Michael venait me chercher en motoneige pour me conduire à mes rendez-vous. La présence d'un Inuk à mes côtés facilita le contact avec les Inuit rencontrés, surtout lorsqu'il s'agissait des aînés beaucoup plus méfiants à mon endroit. Lors de cette première semaine, Michael me présenta à des femmes inuit aînées avec lesquelles j'ai fait de courtes entrevues. Michael assurait la traduction de l'*inuktitut* à l'anglais.

Du 26 février au 3 mars

Lors de cette semaine, j'ai réussi à interviewer deux femmes inuit. Malgré mes appréhensions, ces premières expériences d'entrevues se sont bien déroulées. Je craignais qu'elles ne soient méfiantes à mon égard, moi qui suis blanche. Comme ces femmes avaient été préalablement rencontrées lors de petites fêtes, les premiers contacts s'étaient produits dans une atmosphère amicale et je crois que cet élément a préparé avantageusement le terrain avant les entrevues. La barrière de la langue constituait toutefois un obstacle important. Comme *l'inuktitut* reste, pour la grande majorité des Inuit, la langue première, les femmes interviewées s'exprimaient dans un anglais approximatif.

1. Mary est âgée de 30 ans. Elle est détentrice d'un certificat en administration des affaires. Elle travaille comme assistante exécutive au sein d'une corporation de développement économique inuk. Elle est aussi à la tête d'un programme d'enseignement des techniques traditionnelles de survie arctique pour jeunes filles. Elle possède un certificat en administration des affaires du *Nunavut Arctic College*. Elle a une fille de 10 ans d'une première union et elle vit en concubinage avec un homme d'origine asiatique.

2. Nellie, 26 ans, travaille pour la même corporation que Mary. Elle est responsable des relations publiques. Elle a fréquenté l'école jusqu'en 9^e année. Mère d'une petite fille de 3 ans et demi, elle est mariée à un homme blanc..

Une visite au *Nunavut Arctic College* m'a permis de rencontrer une classe de jeunes étudiantes inuit terminant leur diplôme d'enseignement, programme offert en collaboration avec l'université McGill.

Du 4 mars au 10 mars

La troisième semaine s'annonçait assez tranquille, les prévisions météorologiques laissant présager plusieurs jours de blizzard. Malgré la tempête balayant la toundra, cinq autres entrevues ont pu être réalisées.

3. Olootie, 45 ans, est secrétaire trésorière pour une organisation paragouvernementale préparant la séparation des Territoires du Nord-Ouest et la création du Nunavut. Elle gère un budget de plusieurs millions de dollars. Mère de huit enfants dont deux sont adoptés, elle est mariée à un homme unilingue *inuktitut*.

4. Carmen a 47 ans. Elle travaille pour le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Elle est administratrice régionale en santé et bien-être social. Elle est diplômée de l'université McGill en gestion de ressources humaines. Mariée à un homme blanc, elle est mère d'une fille de 23 ans étudiante en psychologie à l'université Trent en Ontario et un fils de 20 ans qui travaille comme manoeuvre.
5. Dora, 34 ans, étudie au *Nunavut Arctic College* en administration. Elle est aussi assistante exécutive d'une importante association de femmes inuit et elle s'occupe de mettre sur pied un service de garderie dans la communauté. Elle est mariée à un homme blanc et est mère d'un garçon de 7 ans.
6. Carol est âgée de 34 ans. Elle est directrice des opérations régionales pour le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et est en charge du personnel enseignant pour la région de Baffin. Elle est diplômée du *Nunavut Arctic College* en administration. Mère monoparentale divorcée d'un homme inuk, elle a quatre enfants dont deux sont adoptés.
7. Kelly, 30 ans, est diplômée en administration du *Nunavut Arctic College*. Elle

complète une formation en gestion des ressources naturelles et elle travaille comme administratrice de territoire. Elle est célibataire et sans enfant.

Le 8 mars, j'ai été invitée à participer à un déjeuner organisé par *Pauktuutit* (*Inuit Women's Association of Canada*) pour souligner la Journée internationale des femmes qui s'est terminée par quelques exposés sur la situation socio-économique de la femme inuk à Iqaluit. Les témoignages présentés ont laissé place à l'émotion, à l'expression de la détresse vécue par plusieurs de ces femmes.

Du 11 mars au 17 mars

Pendant la quatrième semaine de mon séjour, j'ai assisté à trois réunions de *Pauktuutit* sur la participation des femmes inuit dans l'établissement du futur gouvernement du Nunavut. Les échanges entre participantes se faisaient presque exclusivement en *inuktitut*. Michael assurait la traduction en anglais pour mon bénéfice.

8. Lucy a 23 ans. Elle a suivi un programme de formation pour futurs leaders inuit à Yellowknife. Elle travaille pour une corporation de développement économique inuk en comptabilité. Diplômée du collège de Kingston en

Ontario, elle a un majeur en administration et un mineur en informatique. Elle dirige un comité consultatif pour la jeunesse inuk dans le cadre de la création du Nunavut. Elle est célibataire et sans enfant.

Du 18 mars au 24 mars

Lors d'une foire commerciale organisée par *BRIA (Baffin Region Inuit Association)* pour promouvoir l'exportation des produits de l'Arctique tels que l'art inuk, les denrées alimentaires comme la viande de caribou et les vêtements traditionnels en peau de phoque, j'ai été invitée à participer à une discussion sur les façons d'intéresser les acheteurs du sud à distribuer ces différents produits.

Rencontrés lors du *Trade Show* tenu au gymnase du *High School* local, de jeunes adolescents inuit m'ont invitée à une soirée de danse organisée dans le but de financer leur équipe de soccer. Il était surprenant de voir ces jeunes danser, bottes traditionnelles de peau de phoque aux pieds, sur des succès de *Dance Music* américain et constater les résultats de l'acculturation voire même de l'assimilation au mode de vie nord-américain. Pour ces jeunes Inuit, *Much Music* fait figure de religion.

Informée qu'il existait un programme de formation en milieu de travail, j'ai pu rencontrer deux femmes inuit qui en faisaient partie. À la fin de leur période

d'apprentissage d'une durée d'un an, elles étaient assurées d'avoir l'emploi pour lequel elles étaient formées selon une politique d'embauche favorisant l'intégration des femmes inuit sur le marché du travail.

9. Becky, 32 ans, est étudiante finissante en enseignement au *Nunavut Arctic College*. Elle est mariée à un homme blanc et elle est mère de deux jeunes enfants.
10. Sarah a 22 ans. Elle est intervenante en délinquance et responsable d'un programme de réinsertion sociale pour jeunes délinquants. Elle est diplômée du *Nunavut Arctic College* en délinquance. Mère d'une fille de deux ans, elle est mariée à un homme inuk.
11. Brenda, 38 ans, est stagiaire au ministère des affaires indiennes et du Nord. Son stage lui permet d'expérimenter différentes tâches. Le poste qu'elle comblera éventuellement sera déterminé lors de son embauche officielle. Au moment de notre rencontre, elle était responsable du centre de documentation. Brenda est diplômée en mécanique aéronautique. Elle étudie en technologie environnementale au *Nunavut Arctic College*. Elle est

célibataire et sans enfant.

12. Natsiq a 33 ans. Elle est intervenante-responsable en santé communautaire. Elle est diplômée en travail social du *Nunavut Arctic College*. Elle est mariée à un homme inuk et elle est mère de deux filles de deux et neuf ans.

Du 25 mars au 31 mars

Cette dernière semaine à Iqaluit fut chargée en invitations de toutes sortes. Les Inuit aiment recevoir et être reçus pour célébrer. Quelques petites fêtes avaient été organisées pour souligner mon départ. De plus, j'ai pu participer à une excursion sur la toundra en motoneige avec quatre autres jeunes femmes inuit qui partaient pour la chasse au caribou. Mon intolérance au froid intense a écourté l'escapade et j'ai dû revenir à la maison pour éviter les engelures.

1.6 La description et l'analyse des données

Les entrevues enregistrées sur cassettes constituaient un matériel assez imposant: en tout, plus d'une vingtaine d'heures d'écoute. Pour procéder à l'analyse de ces données, j'ai tout d'abord procédé à la retranscription intégrale des entrevues en un verbatim. J'ai ensuite choisi d'avoir recours à une analyse thématique. Cette

analyse thématique permet de faire ressortir, à partir des éléments constitutifs du discours, les représentations sociales des interlocutrices. La fréquence de certains de ces éléments détermine un thème privilégié par les interlocutrices. Ainsi, sept grands thèmes avec leurs sous-thèmes ont été recensés et sont présentés dans la description pour ensuite être analysés en rapport avec les théories retenues dans la revue de documentation :

- l'influence des Blancs sur la transformation d'un mode de vie ;
- l'impact du bouleversement des rôles traditionnels sur le rapport hommes/ femmes ;
- les Inuit en trois périodes ;
- femmes inuit et pouvoir politique;
- le rôle de leader selon la conception inuk du pouvoir ;
- comment sont perçues les femmes par rapport au pouvoir ;
- le défi de la conciliation travail et vie de famille.

1.7 La revue de documentation

Le processus de cette recherche exploratoire est particulièrement caractérisé par le fait que la revue de documentation a été effectuée seulement après que les

entrevues furent menées, retranscrites en verbatim et décrites pour faire ressortir sept grands thèmes dans le discours. En effet, je ne possédais aucune référence théorique qui aurait pu m'éclairer sur la réalité étudiée et aucun indice suffisant sur les avenues de recherche vers lesquelles ces entrevues allaient éventuellement me mener. J'ai donc préféré attendre de connaître les thèmes et les préoccupations soulevés par les femmes inuit interviewées pour ensuite orienter ma recherche documentaire vers les domaines appropriés. Ainsi, cette revue de documentation présente, dans un premier temps, quelques théories sur les femmes et le pouvoir, sur l'engagement des femmes dans certaines structures de pouvoir et sur les lieux de pouvoir des femmes. Dans un deuxième temps, j'ai procédé à une recension d'écrits portant sur le mode de vie traditionnel des Inuit et sur la problématique autochtone actuelle pour arriver à mettre en perspective les théories sur le pouvoir présentées précédemment par rapport au contexte social inuk d'aujourd'hui.

1.8 Quelques difficultés

Ce séjour à Iqaluit a mis en évidence l'écart entre la théorie et la pratique, entre la méthodologie et la réalité des difficultés rencontrées sur le terrain. Voici quelques exemples de situations vécues.

- La langue était un obstacle important à la bonne compréhension des interviewées. Certaines d'entre elles s'exprimaient dans un anglais approximatif, leur langue première étant l'*inuktitut*. Le lecteur se rendra compte, dans la section descriptive du mémoire contenant la retranscription du discours des interviewées, que la formulation des phrases et le vocabulaire sont souvent boiteux. Ces citations ont été fidèlement retranscrites à partir des enregistrements.
- Les conditions climatiques extrêmes limitaient parfois les déplacements. Plusieurs des entrevues durent être reportées pour cause de blizzard.
- La technique de l'entrevue est un art qui se maîtrise avec la pratique. Mes premières entrevues témoignent de quelques-unes de mes maladresses comme intervieweuse. Il a fallu que je modifie la formulation de certaines de mes questions et l'ordre dans lequel les poser. L'improvisation est aussi nécessaire quand une réponse appelle une question sans que celle-ci ne soit préparée. Le plan d'entrevue se modifiait donc à chaque rencontre.
- J'ignorais l'existence d'un langage non-verbal chez les Inuit. Il m'est arrivé

d'être assez décontenancée devant le nombre d'entrevues reportées et l'absence de ponctualité des femmes interviewées. Les Inuit n'ont pas le même rapport au temps que les sudistes que nous sommes.

2. REVUE DE DOCUMENTATION

2.1 Femmes et pouvoir privé

Selon la thèse de Yolande Cohen, les femmes peuvent accéder au pouvoir à la condition qu'elles le fassent à partir de leur terrain de force et qu'elles laissent les sphères de pouvoir traditionnellement masculines aux hommes qui peuvent y réussir davantage. En fait, pour Cohen, les femmes qui occupent des positions de pouvoir n'ont une influence réelle que si ce pouvoir se rattache à la sphère privée, soit les activités traditionnellement dévolues à la femme, comme par exemple l'éducation, et ce pouvoir est d'autant plus efficace quand il s'exerce au niveau communautaire, c'est-à-dire dans le milieu constitué par les champs d'activités liés aux services à la famille (santé, système scolaire etc.). La famille et les sphères naturelles sont, selon elle, «le lieu privilégié non seulement d'activité des femmes mais de la force des femmes» (Cohen, 1981, p.194). Ainsi, Cohen tente de percevoir les femmes non pas uniquement comme des acteurs sociaux défavorisés et dominés mais comme les détentrices d'un pouvoir autre que celui des hommes déterminé par le partage des tâches.

«C'est cette autre sphère, qui relève du social et du culturel, que je voudrais donc découvrir, car c'est là que les femmes sont. (...) Mon objectif est plutôt de voir en quoi les femmes ont développé des réseaux de

solidarité et des formes d'intervention sociale à partir des lieux où elles se sentaient confortables et à l'aise.» (Cohen, 1981, p.194)

2.1.1 Femmes et politique: quelle politique?

D'après Cohen, dans les contextes où les femmes sont exclues de la politique, elles choisissent de transposer l'action politique à l'intérieur même des sphères féminines d'activités, c'est-à-dire en donnant aux gestes quotidiens une dimension politique, de faire du politique à l'intérieur même de la sphère privée (Cohen, 1981).

Elle formule une hypothèse selon laquelle les femmes ne veulent tout simplement pas du pouvoir politique. Ayant été tenues à l'écart du pouvoir politique, les femmes ont développé des «pouvoirs marginaux par lesquels elles s'expriment» (Cohen, 1981, p. 198). L'attitude des femmes envers le pouvoir politique est donc, selon Cohen, non pas la manifestation de la situation d'oppression vécue par les femmes mais bien le résultat d'un choix. Les femmes choisissent donc de se tenir à l'écart du pouvoir politique, pouvoir qu'elles préfèrent délibérément laisser aux hommes.

Pour Cohen, il ressort clairement que les femmes ne veulent pas du pouvoir politique et que ce faisant, elles ont mis sur pied des réseaux de solidarité s'articulant autour de la famille et de la dynamique communautaire qui leur confèreraient une autre sorte de pouvoir «qui ne passe pas nécessairement par la

contestation politique» (Cohen, 1987, p.223). L'influence sociale ne passe donc pas uniquement par le pouvoir politique mais aussi par d'autres formes de mobilisation mises au jour par les femmes. L'exclusion systématique des femmes des hautes sphères politiques dans l'histoire a conduit à l'intériorisation de ce rejet qui a eu pour conséquence de créer un désintéressement, une difficulté à s'identifier à la politique chez les femmes (Cohen, 1981). Cohen a pu constater au cours d'entrevues menées auprès de Québécoises de différents groupes d'âges combien cette ignorance des questions politiques et le peu d'intérêt qu'elles suscitent étaient presque généralisés. Les femmes perçoivent leur pouvoir comme étant ailleurs. Elles éprouvent une difficulté à définir leur rôle politique.

2.1.2 Le Cercle des fermières ou la force de la sociabilité féminine

Les pouvoirs marginaux créés par les femmes sont principalement tissés autour des préoccupations d'ordre social. Bien qu'il soit impossible de nier l'influence des groupes d'intervention sociale sur la sphère politique, ces deux formes d'action, action sociale et action politique, restent distinctes (Cohen, 1987, p.135). Dans son étude sur le Cercle des fermières au Québec, Yolande Cohen a tenté de voir comment les activités du Cercle tenaient du politique et avaient une influence sur la politique.

«(...) appréhender plus précisément les formes que prend l'action sociale et politique à un moment donné, mais aussi d'entrevoir leurs rapports conjoints dans l'élaboration d'une politique. (...) Il s'agira en l'occurrence d'établir la part que prennent certaines actions bénévoles dans l'extension de politiques sociales, en fait dans la mise en place de politiques d'assistance. (...) L'étude de sociabilité permet néanmoins de fixer les multiples façons que le social a d'inscrire sa marque sur le politique.» (Cohen, 1987, pp. 135-136)

Fondé au début du siècle dans un contexte de transformation au Québec alors que le monde rural traversait une crise, le Cercle des fermières avait pour mandat «d'établir le métier de fermière et de veiller à la promotion des industries domestiques» (Cohen, 1987, p.136). Durant la première moitié de l'histoire du Cercle, l'adhésion à cette association féminine permettait à ses membres de changer de statut. Ces femmes n'étaient plus seulement des femmes de fermiers. Elles devenaient elles-même fermières. L'accession au titre de fermière les définissait désormais comme collaboratrices à part entière dans les activités rurales familiales. Elles étaient alors détentrices d'un pouvoir socio-économique non négligeable et effectuaient ainsi «le passage d'une activité domestique à une fonction professionnelle» (Cohen, 1987, p.143) dans la valorisation des savoir-faire féminins. En effet, le Cercle donnait aux femmes la possibilité de faire reconnaître

et de monnayer leurs talents.

Ces savoir-faire féminins (couture, cuisine, artisanat etc.), qu'ils soient devenus caducs ou encore qu'ils soient trop inscrits dans les gestes du quotidien pour qu'on leur reconnaisse une autre valeur qu'utilitaire, acquérant une valeur d'échange à l'extérieur des activités de la famille.

«Ils permettent à ces femmes d'établir entre elles les critères d'une valorisation sociale parallèle, basée autant sur la systématisation de leurs connaissances que sur le statut public et officiel de leur transmission.»
(Cohen, 1987, p.143)

Ainsi, de femmes au foyer participant aux travaux de la ferme, elles devenaient fermières. Ces fermières, par le biais de la sociabilité féminine, entretenaient entre elles des rapports déterminés, entre autres, par la transmission des connaissances, l'organisation de leur réseau et la fonction que les membres occupaient à l'intérieur de ce réseau (Cohen, 1987, p.143).

Selon Cohen, le Cercle des fermières a donné aux femmes rurales du Québec un outil de changement extraordinaire qui a permis de transformer la perception de leur rôle à l'intérieur de la famille autant qu'il a créé un impact plus global à l'échelle de la société. «(...) les Cercles de fermières sont la médiation nécessaire aux femmes pour justifier et valoriser leur *rôle propre* dans la société.»

(Cohen, 1987, p.150). Reposant sur la sociabilité féminine, «(...) le cercle transforme une stratégie de survie (maintenir sa famille sur la terre) en comportement collectif politique (traditionaliste ici)» (Cohen, 1987, p.150).

2.1.3 Les femmes et le conflit famille/carrière

Selon Cohen, «l'enfantement et l'enfermement familial» sont, pour les femmes, des réalités avec lesquelles elles doivent inévitablement composer soit en s'y refusant ou en s'y soumettant. Ainsi, les femmes qui occupent des positions de pouvoir semblent être placées devant le dilemme de choisir entre carrière et vie de famille puisque qu'elles ne considèrent pas qu'il soit possible de concilier ces deux aspects de leur vie. Celles qui refusent le pouvoir public ou politique veulent éviter d'expérimenter «la perte des valeurs attachées à l'univers familial» (Cohen, p.204, 1981). Cette perte du pouvoir sur la famille équivaldrait à une perte de leur identité féminine. Selon Sharon S. Mayes qui a effectué une étude à laquelle Cohen s'est intéressée testant l'attitude des femmes en position de pouvoir dans une université du nord-est des États-Unis, «ces femmes qui ont intégré la sphère du pouvoir public, semblent l'avoir fait au détriment de leur famille et pire encore, au détriment de leur sexualité» (Cohen, 1981, p. 204). Mayes en arrive à conclure que si les femmes restent encore peu nombreuses au pouvoir, c'est qu'elles ne veulent pas être

confrontées à la remise en cause des valeurs se rattachant à l'univers féminin.

Pour Cohen, il est clair que la famille reste le lieu de pouvoir privilégié des femmes.

«Si on assigne aux femmes un lieu de pouvoir et un seul, cela jouera comme soupape de sécurité. Ce lieu a été et est encore la famille. Lieu dans lequel toutes les stratégies peuvent se jouer et se déjouer sans que les interférences politiques ne soient directement ressenties dans l'arène politique.» (Cohen, p.217, 1981)

En même temps, elle reconnaît que ce lieu de pouvoir féminin s'est transformé avec le resserrement des familles. La présence massive des femmes au travail salarié est aussi un facteur clé qui contribue à modifier le rapport femme et famille et le pouvoir qui en découle.

2.1.4 Femmes et mères, deux rôles à séparer

Contrairement à la thèse soutenue par Yolande Cohen, Marie-Blanche Tahon refuse de considérer le «privé» comme étant politique. Pour Tahon, «l'inclusion des femmes au politique résulte de la reconnaissance du droit qu'elles ont désormais de contrôler leur fécondité» (Tahon, 1997, p.20) donc de la rupture de l'assimilation entre «femme» et «mère». Tahon envisage le rôle de mère comme étant placé en

dehors du politique alors que la femme est une citoyenne à part entière à laquelle s'appliquent les mêmes droits que l'homme. Pour que la femme puisse prendre sa place en politique, il faut, selon Tahon, que l'on cesse de percevoir l'aboutissement de la destinée féminine dans la maternité.

2.2 Femmes et pouvoir local

Les paliers politiques scolaires et municipaux sont souvent considérés comme des lieux d'activité politique orientés vers l'intervention communautaire donc plus propices à la pénétration des femmes.

2.2.1 La politique scolaire

Dans le cadre d'une recherche sur les femmes dans les commissions scolaires, Chantal Maillé a tenté de cerner la place occupée par les femmes dans le champ scolaire, c'est-à-dire comprendre quelle est la nature de cette participation féminine à des activités politiques que Maillé définit comme étant davantage orientées vers la communauté que vers l'État. Selon Maillé, le scolaire est politique puisque les commissaires y siégeant sont élus au suffrage universel (au Québec) et que «les commissions scolaires sont des lieux disposant d'un véritable pouvoir de

prise de décision; le processus décisionnel n'est pas entièrement concentré entre les mains du personnel administratif, les commissaires ont aussi leur mot à dire»(Maillé, 1997, p.124).

Se basant tout d'abord sur l'évidence des données statistiques qui confirment que les pourcentages de femmes élues au palier scolaire sont plus élevés que pour tous les autres paliers politiques, Maillé formule une hypothèse selon laquelle on retrouve plus de femmes élues et engagées dans les commissions scolaires qu'aux niveaux municipal, provincial ou fédéral parce que celles-ci connaîtraient moins de difficultés et de résistance à ce niveau (Maillé, 1997, p.126).

Maillé s'inspire du modèle théorique proposé par Sapiro (1990) qui explique la faible intégration des femmes dans les lieux traditionnels d'exercice du pouvoir par «l'idée que la culture politique des femmes prend des formes multiples qui ne sauraient se résumer à leur participation à des structures dont elles étaient exclues jusqu'à récemment» (Maillé, 1997, p.128). Aussi, selon McCormack (1975), les activités politiques des femmes sont surtout centrées sur la communauté plutôt que vers l'État. Cette participation politique est donc perçue comme moins prestigieuse. Ces hypothèses s'appliquent particulièrement au palier scolaire. Maillé justifie leur pertinence ainsi:

- le mandat spécifique alloué au palier scolaire le rend moins prestigieux que

les autres paliers d'activité politique (rémunération peu élevée, couverture médiatique moins importante...etc.);

- «le palier scolaire peut être considéré comme un prolongement de la mission éducative des femmes, et l'on peut même supposer que les responsabilités familiales constituent un incitatif majeur à l'engagement au niveau de la politique scolaire» (Maillé, 1997, p.128);
- ses activités et responsabilités sont tournées vers les besoins de la communauté.

Par une série d'entrevues menées auprès de seize femmes commissaires dans la région de Montréal, Maillé a voulu explorer la réalité de celles-ci, leur parcours et leurs ambitions. Il est ressorti que, pour la plupart de ces femmes, l'implication dans la politique scolaire a débuté après l'entrée de leurs enfants à l'école et cet engagement s'est tout d'abord concrétisé dans la participation aux comités de parents ou par le biais des activités paroissiales. Ces femmes sont aussi plus scolarisées que les femmes du même groupe d'âge au Québec.

Chantal Maillé a voulu savoir quelle était la perception que ces femmes

commissaires avaient de leur fonction et, pour ce faire, elle leur a demandé si elles considéraient leur engagement dans le scolaire comme «une forme d'engagement politique». Comme l'écrit Maillé: «il est évident qu'elles identifient ce palier d'action comme un palier politique. Plusieurs mentionnent cependant que, dans le cadre de leur travail, le mot *politique* comporte une connotation péjorative.»(Maillé, 1997, p.137). Une portion du groupe de femmes interviewées perçoit la dimension politique de leurs fonctions comme une question de structure politique de par le processus électif impliqué dans leur nomination. Pour l'autre portion des femmes commissaires, c'est la nature de la tâche qui est politique de par la portée sociale des décisions prises au palier scolaire. Il est important de noter que l'ensemble des femmes interviewées semblent exprimer une réticence à associer l'éducation avec la politique considérant cette dernière comme menaçante pour la mission éducative. En ce sens, une commissaire s'exprime ainsi:

«Je vais faire la distinction entre la politique et la politicaillerie, qui est de gagner pour gagner. Je reviens toujours à mon message de base qui est d'être là pour les enfants.» (Maillé, 1997, p.140).

Maillé s'est ensuite intéressée à savoir si ces femmes voyaient leur engagement au palier scolaire comme une occasion de se préparer à faire le saut en politique municipale, aussi considérée comme un palier politique plus accessible

aux femmes. Elle voulait ainsi «vérifier l'hypothèse selon laquelle la politique scolaire sert de tremplin pour accéder à d'autres niveaux d'activité politique» (Maillé, 1997, p.140). Sur cette question, Maillé a noté que les réponses des femmes interviewées ne sont pas unanimes. Pour certaines, l'engagement au palier scolaire les stimule à considérer la poursuite de leur implication politique à d'autres niveaux d'activités politiques. Par ailleurs, les paliers provinciaux et fédéraux les intéressent davantage que le municipal. Pour d'autres, si elles sont tentées par l'idée de se présenter à d'autres paliers, elles disent vouloir repousser cette échéance ou simplement s'accorder un temps de réflexion avant de faire le saut définitivement.

Enfin, une portion des femmes interviewées écarte totalement la possibilité de passer à d'autres niveaux. Pour elles, «le scolaire n'est pas une étape dans leur carrière politique; c'est la finalité de leur engagement» (Maillé, 1997, p.140). Elles semblent expliquer le choix de limiter leurs ambitions politiques au palier scolaire par une question de principes et de valeurs.

En conclusion, sans aboutir à des réponses définitives, les observations tirées de la recherche exploratoire de Chantal Maillé démontrent qu'il existerait possiblement un lien entre le fort pourcentage de femmes élues au palier scolaire et l'absence de structures politiques rigides.

2.2.2 La politique municipale

2.2.2.1 Les femmes et le palier local: une porte ouverte sur la politique?

Caroline Andrew s'est intéressée au rôle joué par les femmes au palier local en cherchant à savoir si le palier local est un terrain politique propice à l'insertion des femmes. Inspirée de la définition de Magnusson (1985), elle décrit ainsi ce qu'elle entend par palier local: «Pour moi, le palier local se réfère à l'ensemble des institutions et agences opérant au niveau des communautés et où le niveau de la communauté a, au moins, un certain degré de pouvoir de décision.» (Andrew, 1991, p.66). Centrant son analyse sur les institutions municipales, elle a tout d'abord fait ressortir une série de facteurs facilitant la participation politique des femmes à ce niveau.

L'absence de parti politique au niveau municipal facilite la participation des femmes (Maillé, 1990). Les partis politiques ayant habituellement tendance à choisir des candidats qui sont le reflet d'une certaine réussite sociale, les femmes se voient découragées de se présenter aux élections. Au municipal, cette barrière est abolie. Deuxième facteur encourageant cette participation, comme les femmes gagnent généralement moins que les hommes et qu'elles sont rarement en contact avec les milieux habitués aux contributions politiques, l'implication financière d'une

campagne électorale moins importante leur est davantage accessible. Troisièmement, «la participation à la politique municipale peut être conciliée avec les responsabilités familiales en même temps que les responsabilités au travail, plus facilement que la participation politique à d'autres paliers du gouvernement.» (Andrew, 1991, p.68). Andrew insiste particulièrement sur l'importance de ce facteur puisque, comme elle le souligne, les femmes sont encore aujourd'hui celles à qui incombent les responsabilités familiales. Dernier facteur facilitant la participation des femmes à la politique municipale, l'abandon des hommes de la politique municipale pour des paliers supérieurs d'influence a peut-être contribué à la féminisation de ce secteur. Les femmes occuperaient tout simplement des places que les hommes ne convoitent plus.

En contre partie, Caroline Andrew présente des arguments qui démontreraient que la politique municipale est aussi hostile à la participation féminine. Comme les femmes sont plus souvent reliées, selon la division des responsabilités domestiques, aux domaines de l'éducation et de la santé, «les responsabilités sociales des femmes ne les associent pas à des domaines dans lesquels les municipalités» sont actives soit l'économie et la mise en place des infrastructures dites dures (Andrew, 1991, p.69). Finalement, la politique municipale est marquée par le style oratoire particulièrement prisé par les hommes politiques.

Selon Andrew, la possibilité pour les femmes de participer à la vie communautaire et d'être reconnues pour cet engagement génère une fierté qui s'exprime dans «l'exercice d'une citoyenneté pleine et entière au moyen d'un plus grand contrôle de leur environnement local» (Andrew, 1997, p.180). Dans une étude comparée sur l'établissement d'un programme de sécurité urbaine à Toronto et à Vancouver, Caroline Andrew note que les revendications des groupes de pression féminins à Vancouver visent le bien-être de l'ensemble des habitants et non pas seulement les femmes. Ce désir d'égalité est fortement exprimé par les groupes féminins.

2.2.2.2 Maires et mairesses: à rôle égal situation égale?

Dans le but de comprendre la sous-représentation des femmes dans des postes électifs, Evelyne Tardy a réalisé une recherche exploratoire sur les mairesses au Québec et les différents obstacles que ces femmes rencontraient dans leur carrière politique. Pour ce faire, Tardy a procédé à des entrevues en profondeur auprès de mairesses élues au Québec et auprès de maires exerçant leurs fonctions dans des municipalités comparables. Elle voulait ainsi établir et comparer «les profils socio-économiques des mairesses et maires, leurs antécédents sociaux et politiques et leurs attitudes et comportements politiques» (Tardy, 1982, p.7).

Elle émet l'hypothèse suivante:

«(...) il n'existerait pas de différences notables entre les profils socio-économiques, les cheminements de carrière et les comportements politiques des mairesses et ceux des maires. Conséquemment, s'il y a peu de femmes à ces postes électifs, c'est qu'il existe pour les femmes des obstacles à la participation politique que ne rencontrent pas les hommes. Nous faisons alors l'hypothèse que les femmes portent le poids de préjugés que nourrissent les hommes envers une carrière politique pour une femme, et ceci expliquerait en partie la sous-représentation des femmes dans ce champ d'activité.» (Tardy, 1982, p.8)

Au Québec, la sous-représentation des femmes à des postes électifs a tout d'abord été conditionnée par des facteurs historiques. Ainsi, Tardy rappelle que les femmes n'ont eu la possibilité de se présenter en politique qu'à partir de 1940, année durant laquelle elles ont obtenu le droit de vote au niveau provincial. Enfin, au niveau municipal, le suffrage universel ne date que de 1968. De plus, comme le souligne Tardy, le système éducatif joue un rôle majeur dans la reproduction des stéréotypes envers les femmes puisque qu'il entretient l'idée que la politique n'est pas un lieu propice à l'épanouissement professionnel de ces dernières.

Evelyne Tardy a tout d'abord confirmé la première partie de son hypothèse en découvrant que les profils socio-économiques des maires et des mairesses sont similaires et qu'il existe des différences entre le profil des mairesses et celui de la

population féminine adulte québécoise. Ainsi, la proportion de femmes diplômées universitaires parmi les interviewées est supérieure à celle de la population féminine adulte québécoise.

Dans un deuxième temps Tardy a tenté de connaître les différences entre les antécédents sociaux et politiques des mairesses et des maires. Encore une fois, les réponses obtenues par le biais des entrevues démontrent qu'il n'existe pas de différences réelles qui pourraient fournir une explication à la sous-représentation des femmes en politique.

- Autant les maires que les mairesses ont une participation élevée à des regroupements et des associations. Par ailleurs, on remarque que les maires s'impliquent davantage au niveau économique tandis que les mairesses privilégient les associations de type religieux et scolaire. «Ceci illustre bien le clivage entre les sexes qui perdure encore dans l'organisation sociale» (Tardy, 1982, p.34).
- La grande majorité des maires et des mairesses interviewés sont ou ont déjà été membres d'un parti politique fédéral ou provincial.

- Les maires et les mairesses consacrent plus de temps à la lecture des journaux, à l'écoute des nouvelles politiques et des émissions d'information que la majorité des Québécois.
- Les maires et mairesses interviewés disent avoir vécu dans un milieu familial politisé.
- La majorité des mairesses considèrent que le fait d'avoir des enfants nuit à la participation politique. Par ailleurs, si la plupart d'entre elles sont mères, elles se sont lancées en politique après que leurs enfants soient élevés.
- «(...) on constate que la décision de se présenter à la mairie n'est pas le fait, en général, d'une décision personnelle mais surtout le résultat de sollicitations de citoyens auprès de ces personnes» (Tardy, 1982, p.40).
L'ambition politique ne semble pas être à la source de leur motivation mais plutôt le sentiment de devoir accomplir «une corvée volontaire» pour la communauté et ce, à sa demande.
- Selon les personnes interviewées, leur implication sociale a joué un rôle de

premier plan dans leur élection à la mairie. Alors que les maires mettent de l'avant leur expérience politique antérieure pour expliquer leur élection, les mairesses mentionnent surtout leur participation à des organisations locales.

Selon les données obtenues par Tardy, ce sont les attitudes et les comportements politiques des interviewés qui sont les plus révélateurs quant à l'explication de la sous-représentation des femmes en politique. Autant les mairesses que les maires interviewés émettent des commentaires porteurs de préjugés envers les femmes oeuvrant en politique. Comme l'écrit Tardy, «(...) les femmes portent le poids de préjugés sociaux envers une carrière politique pour une femme» (Tardy, 1982, p.53).

Alors que les mairesses interviewées se sont unanimement déclarées en faveur d'une participation accrue des femmes à la politique, les maires ont, pour la plupart, manifesté des réticences. Selon plusieurs d'entre eux, si la femme joue un rôle politique, cet engagement ne devra pas prendre le dessus sur ce qui doit être son premier devoir: celui d'être une mère et une épouse accomplie. Certains se disent complètement en défaveur avec ce type d'implication car, selon eux, les tâches reliées à l'administration et à la voirie ne peuvent tout simplement pas être aussi bien exécutées par une femme.

Tardy a voulu connaître comment les interviewés s'expliquaient la sous-

représentation des femmes en politique. La majorité des mairesses attribuent cette sous-représentation à «la situation culturelle ou sociale des femmes». Elles font référence à la socialisation des femmes, soit l'éducation qu'elles ont reçue ou encore l'influence que le clergé a eue sur elles. Maires et mairesse croient qu'une évolution des mentalités favorable aux femmes et à leur implication dans les lieux de pouvoir est en train de se produire. Quant à l'explication majoritairement privilégiée par les maires, elle se réfère à «la nature spécifique des femmes», c'est-à-dire à un ensemble de caractéristiques féminines stéréotypées qui empêcheraient les femmes de prendre leur place en politique ou d'y réussir autant que les hommes. Ainsi, ces maires parlent d'une sensibilité exacerbée, d'un manque de leadership, d'une émotivité, d'une douceur qui désavantagent les femmes en politique dans l'exercice de leurs fonctions. Le tiers des mairesses interviewées ont aussi fait appel à ce type d'arguments pour expliquer la sous-représentation des femmes.

Tardy a aussi voulu vérifier si les mairesses et maires interviewés percevaient des obstacles à la participation des femmes en politique. Selon les réponses obtenues, l'obstacle le plus important rencontré par les femmes voulant se lancer en politique est celui des préjugés entretenus par les hommes à leur égard. Tardy écrit:

«Les femmes sont en général considérées comme

des intruses dans un champ qui n'est pas le leur et on considère, très souvent, qu'elles n'ont pas «les qualités» requises pour se battre sur ce terrain. (...) Il s'en suit que les femmes qui sont «passées à travers» ont dû prouver qu'elles étaient aussi compétentes qu'un homme, sinon plus, et la plupart du temps modeler leur comportement sur celui des hommes.» (Tardy, 1982, p.66).

Par contre, même si les mairesses avouent avoir été confrontées aux préjugés des hommes, elles semblent vouloir minimiser les difficultés qu'ont occasionnées ces préjugés sur leur cheminement de carrière en politique. Comme ces femmes tentent d'agir comme des «hommes politiques», elles évitent de mettre l'accent sur la difficulté d'être femme en politique.

Même s'il n'a pas été mentionné comme le facteur le plus contraignant quant à l'implication politique des femmes, les enfants ont, selon les mairesses interviewées, retardé leur entrée en politique plutôt que de l'avoir empêchée. Le conjoint est plus souvent mentionné par les maires et les mairesses comme étant celui qui joue le rôle le plus déterminant dans la décision d'entreprendre ou de poursuivre une carrière politique pour une femme. Comme le disait une mairesse en entrevue: «...Peut-être que les maris ne voient pas ça d'un bon oeil...» (Tardy, 1982, p.70). Selon Tardy, parmi les obstacles mentionnés lors des entrevues, les commentaires les plus révélateurs des maires et mairesses portaient sur les

exigences plus grandes envers les femmes en politique. Ces femmes sentent constamment qu'elles ont à faire leurs preuves. Les réflexions des mairesses à ce sujet laissent à penser «qu'il s'agit davantage d'une constatation que d'une réelle prise de conscience de la discrimination. On peut se demander si certaines femmes ne voient pas là un tribut à payer pour «faire de la politique».» (Tardy, 1982, p.70).

La deuxième partie de l'hypothèse posée par Tardy selon laquelle les obstacles rencontrés par les femmes en politique viennent principalement des préjugés entretenus par les hommes semble largement confirmée. Tardy ajoute: «Mais il n'y a pas que cela; ainsi l'éducation différenciée selon les sexes et les stéréotypes véhiculés envers les femmes voulant que le rôle premier de celles-ci dans la société soit auprès d'un mari et d'enfants ont largement contribué à rendre difficile l'accès des femmes à la politique.» (Tardy, 1982, p.87). Aussi, les femmes qui réussissent à surmonter ces obstacles pour mener une carrière politique le font en modelant davantage leurs comportements sur ceux des hommes et en minimisant les difficultés rencontrées en tant que femmes en politique. Quant à la première partie de l'hypothèse sur la similitude des caractéristiques socio-économiques, des cheminements politiques et des comportements, elle s'est trouvée vérifiée aussi.

Dans un plus récent rapport présentant les résultats d'une recherche sur les

différences de genre dans les caractéristiques socio-économiques, les cheminements politiques et les modes de gestion entre maires et mairesses du Québec, Évelyne Tardy affirme qu'il est une erreur de croire que la politique municipale est plus accessible aux femmes comme l'a d'ailleurs démontré Caroline Andrew (Andrew, 1991). Les femmes en politique municipale sont encore considérées comme «une catégorie de femmes qui a, d'une certaine façon, transgressé les rôles féminins traditionnels pour s'aventurer dans un monde longtemps fermé, voire hostile aux femmes» (Tardy, 1996, p.210). Comme elles ont la charge des responsabilités domestiques, la carrière politique des mairesses commence une fois leurs enfants devenus adultes. L'action bénévole qu'elles ont davantage pratiquée que leurs collègues masculins a été une source de motivation pour s'engager en politique. Ces motivations sont d'ailleurs plus altruistes que personnelles. Elles se disent aussi victimes de préjugés et de discrimination ce qui rend leur insertion dans le milieu plus problématique. Elles choisissent donc d'adopter un comportement «moins dérangeant, le plus conforme à la majorité».

2.3 Pouvoir-de et pouvoir-sur

Dans *La Fascination du Pouvoir* (1986), Marilyn French écrit qu'il existe deux sortes de pouvoir: «(...) il y a le «pouvoir-de» qui se réfère aux aptitudes, aux

capacités et sous-entend une sorte de liberté. Et il y a le «pouvoir-sur» qui renvoie à la domination. L'une et l'autre forme ont toute l'estime de notre société.» (French, 1986, p.525). Ainsi, selon French, le pouvoir-de est perçu comme une qualité, comme un don nous permettant de réaliser certaines actions. Pour que ces actions soient reconnues comme étant louables, il faut que le don soit tout d'abord identifié par les autres. De plus, l'individu qui possède ce don doit avoir la liberté de l'exercer dans une société où ce don est reconnu et préféré à d'autres talents. French ajoute: «D'ailleurs, notre société encense ceux qui ont le pouvoir-de comme des *individus* doués alors que, en réalité, personne ne développe ou n'utilise ses talents sans y être aidé à chaque étape par d'autres -famille, amis, maîtres, entraîneurs répétiteurs-, et par une communauté plus large qui accepte l'exercice des talents personnels.» (French, 1986, p.525). Donc, il serait possible de postuler que l'individu qui a la possibilité de mettre à profit ses talents évolue dans un milieu qui le lui permet, qui favorise son épanouissement. Comme le souligne French, il est utopique de croire en l'existence d'une méritocratie où «tous les membres de la société ont accès égal à toutes les portes de la formation et à toutes les avenues de la pratique et que les meilleurs parviennent au sommet» (French, 1986, p.525). Il faut, pour qu'un individu puisse aspirer au pinacle de la réussite sociale, que les talents ou dons de celui-ci soient acceptés et valorisés à une époque donnée par la

société à laquelle il appartient et qu'il dispose des ressources humaines et matérielles pour les exercer.

Pouvoir-de et pouvoir-sur sont imbriqués «dans la mesure où l'exercice d'une aptitude se fait dans la concurrence, celui qui l'exerce doit «défaire» ses rivaux pour «réussir» (French, 1986, p.525). Certaines de ces aptitudes, que l'on nomme alors autorité, permettent à ceux qui les possèdent d'influer sur les gens de manière contraignante ou non. Ainsi, la possession d'une connaissance particulière place l'individu qui détient ce savoir dans une position d'autorité puisqu'il devient utile aux autres sans les contraindre, ceux-ci étant libres de suivre ses conseils. Par ailleurs, le pouvoir coercitif se trouve presque invariablement chez ceux dont l'autorité est, à prime abord, non contraignante. Par exemple, «les enseignants ont une autorité non contraignante, mais se transforment en figures coercitives en administrant notes et diplômes» (French, 1986, p.526). Même si le besoin de dominer peut naître du désir de participer au bien-être communautaire en usant de capacités particulières pour avantager le groupe, ce besoin découle toujours du souhait «d'agrandir sa propre stature» (French, 1986, p.526).

Marilyn French définit le pouvoir comme une interaction dynamique et le fait d'avoir du pouvoir comme la possibilité «d'avoir accès à un réseau de relations au sein duquel on peut influencer, persuader, menacer ou cajoler les autres pour

obtenir d'eux ce que l'on veut ou que l'on a besoin qu'ils fassent»

(French, 1986, p.528).

2.3.1 Le pouvoir vu par les femmes

Selon Évelyne Tardy, le pouvoir est encore décrié par le discours féministe comme l'entreprise de domination des hommes sur les femmes, le «pouvoir mâle». Influencées par la distinction entre «pouvoir-sur» et «pouvoir-de», les féministes «disent souhaiter implanter des «relations de pouvoir» fondées sur le consensus, l'échange, la discussion et non sur la coercition, la force ou la duperie» (Tardy, 1995, pp.97-98). Comme l'écrit Tardy, toute relation de pouvoir ne peut échapper à la contrainte et à la domination. Dans une recherche menée auprès de femmes membres de la Fédération des femmes du Québec, Tardy a tenté de cerner les conceptions du pouvoir privilégiées par celles-ci et de savoir si elles vivaient des rapports de pouvoir entre elles à travers leur expérience de militantes.

La grande majorité des militantes interviewées s'est prononcée contre la contrainte dans les relations de pouvoir. C'est en fait l'observation qui est ressortie le plus clairement de cette enquête. En réaction à la domination des hommes sur les femmes, elles rejettent ce qu'elles considèrent être le pouvoir tel que l'exercent les hommes. Selon elles, le pouvoir relié à la contrainte, voir même à la violence,

n'est pas le vrai pouvoir. Il est illusoire.

En revanche, le pouvoir, s'il n'est pas synonyme de coercition «(.) peut servir à ouvrir des avenues épanouissantes (car) il est un outil essentiel pour changer le monde» (Caron, 1986, p.12). C'est cette vision du pouvoir défini comme un outil de transformation, d'autonomie que les militantes interrogées adoptent. «(...) le pouvoir sur soi, c'est sortir de sa condition de dominée, c'est refuser la dévalorisation, c'est s'aimer soi-même pour agir et décider» (Tardy, 1995, p.101). Pour ces femmes, comme le pouvoir reste associé à la domination, la réappropriation et la reconnaissance de son pouvoir personnel passe par le développement de la confiance en soi qui permet d'assumer l'exercice du pouvoir.

«L'idée d'un pouvoir partagé, collectif, orienté vers une cause commune, utilisé pour changer des choses, est une idée qui plaît, puisque bon nombre de femmes interviewées l'ont évoquée.» (Tardy, 1995, p.103). En effet, celles-ci parlent du pouvoir de convaincre plutôt que du pouvoir d'imposer. Dans cette optique, les militantes interrogées considèrent que la capacité de faire valoir ses arguments donne du pouvoir à l'individu tentant de se rallier l'opinion générale tout en laissant la liberté de ne pas appuyer les idées défendues. Lorsque la persuasion n'est pas efficace, les militantes favorisent la discussion menant au consensus. Ce désir de partager le pouvoir est exprimé comme un idéal à suivre. La pouvoir du groupe doit

avoir préséance sur le pouvoir personnel puisque «il permet de réaliser des changements qui seront favorables à l'ensemble du groupe, permet aux groupes de réaliser leur mission.» (Tardy, 1995, p.105).

Par ailleurs, même si la grande majorité des militantes interviewées souscrivent d'emblée à une approche consensuelle du pouvoir, elles ne manquent pas de souligner la difficulté effective de l'application de ce système dans la réalité. Elles mentionnent d'ailleurs l'existence de conflits, d'oppositions dont la cause est reliée, le plus souvent, «au partage des ressources et à la répartition des tâches». En effet, il existe une tension entre militantes bénévoles et militantes rémunérées. De plus, la structure démocratique de ce genre de groupes crée une difficulté à gérer les conflits puisque les militantes se refusent à prendre des décisions qui pourraient entraîner des conséquences négatives pour d'autres membres «même quand il y va de l'intérêt du groupe de le faire».

Dans le cas de ce présent mémoire qui s'intéresse aux femmes en position de pouvoir et plus particulièrement au cas des femmes inuit d'une communauté de la Terre de Baffin, il est nécessaire de mettre en relation les théories présentées précédemment avec l'histoire et le contexte propres à la problématique autochtone actuelle.

2.4 Les rôles traditionnels selon le genre chez les Inuit dans un contexte de modernisation

C'est seulement il y a un peu plus de cinquante ans que les premiers missionnaires ont fait découvrir aux Inuit la civilisation blanche sudiste, tant sur le plan religieux que technologique et culturel. L'intérêt du fédéral et du provincial pour les populations Inuit, incorporées à la nation depuis 1939 seulement, est né de la nécessité d'assurer une protection de l'espace canadien menacé par les «prétentions territoriales de nations étrangères» (Jaccoud, p.23, 1995). Ainsi, les Inuit ont vu leur mode de vie traditionnel complètement modifié, en quelques décennies seulement, par l'établissement de structures gouvernementales comme un système d'éducation et des services de santé alors qu'ils avaient développé, au fil des millénaires, une façon propre d'organiser leurs activités quotidiennes autour de la survie dans un milieu particulier. Cette réorganisation sociale bouleversa les structures déjà en place ainsi que les rapports entre les individus, comme par exemple, les rôles de l'homme et de la femme inuit correspondant à la division des tâches. À ce sujet, les travaux de l'anthropologue Ann McElroy sont pertinents. Ces travaux démontrent justement la modification des rôles traditionnels chez les Inuit, plus particulièrement chez les femmes qui se sont davantage identifiées aux valeurs et aux rôles eurocanadiens que les hommes inuit (McElroy, 1975). Pour réaliser une étude sur les changements quant à l'identification des femmes inuit à leur rôle

traditionnel à travers le processus de modernisation de l'Arctique canadien, McElroy a conduit une enquête sur le terrain d'une période de quatorze mois dans les communautés de Pangnirtung et Frobisher Bay (cette dernière est aujourd'hui appelée Iqaluit) en Terre de Baffin entre les années 1971 et 1974. Nous ne pouvons ignorer que cette recherche a été effectuée il y a déjà plus de vingt ans et que la situation socio-économique et culturelle des Inuit a pu évoluer depuis. Toutefois, les écrits de McElroy apportent un éclairage intéressant au présent travail puisque qu'ils nous présentent les prémises de la transformation des rôles traditionnels. En laissant deviner la progression possible de ces transformations, ces résultats de recherches nous permettent de comparer les conclusions de McElroy avec certaines observations plus récentes.

Selon McElroy, les changements socio-économiques vécus par les Inuit ont modifié l'éducation des enfants et le processus de socialisation de ceux-ci. Les Inuit adultes qui avaient connu la vie de chasse et de trappe en petits groupes semi-nomades devaient maintenant préparer leurs enfants à une réalité nouvelle soit la vie dans un système social bi-culturel (McElroy, 1975). Ainsi, McElroy s'est intéressée à la transformation du rôle des femmes inuit et comment cette transformation pouvait être constatée chez les jeunes Inuit.

Les hommes inuit furent les premiers, durant la période de transition entre le

mode de vie traditionnel de la chasse et l'introduction du travail salarié, à s'intégrer au marché de l'emploi et à apprendre l'anglais. McElroy note que si une proportion des hommes inuit continue à pratiquer la chasse à plein temps ou se partage entre les activités de chasse et un emploi à temps partiel saisonnier, plusieurs hommes inuit sont devenus des travailleurs réguliers. Si les activités de chasse et de pêche gardent encore un certain prestige, McElroy mentionne que, entre 1960 et 1970, ces activités sont souvent reléguées au rang d'excursions de fin de semaine. De plus, alors que la chasse perd de sa nécessité, le prestige du chasseur s'en trouve diminué. Les jeunes Inuit se tournent vers d'autres modèles. *"Inuit children had contact with Eurocanadian men who had both prestige and power: policemen, missionaries, administrators, doctors, pilots. In play, children imitated these roles; in school, they were told that diligent study might make these professions attainable."* (McElroy, 1975, p.663)

Selon McElroy, les femmes inuit ne sont pas exclues des conseils communautaires et du travail salarié. Par contre, la majorité d'entre elles continuent à exercer leur rôle traditionnel dans la sphère domestique. McElroy mentionne que le rôle de la femme n'a pratiquement pas changé et ce malgré les contacts avec la civilisation blanche. De plus, contrairement au rôle de chasseur pourvoyeur de l'homme inuit, le rôle traditionnel de la femme inuk tend à conserver son prestige

et son utilité. *“During the first decade of town living, a woman who continued to be skilled in working skins, in sewing boots and parkas, and rearing children was assured of considerable esteem.”* (McElroy, 1975, p.663).

Les écrits portant sur les récits d’Inuit relatant leur mode de vie traditionnel font ressortir l’égalité de l’homme et de la femme inuit. Étant traditionnellement considérés égaux, c’est par les liens du mariage qu’ils formaient une équipe pour assurer leur survie. L’unité familiale de base fonctionnait selon le principe de la coopération qui s’opérationnalisait dans la division des tâches. Cette division était alors bien définie: l’homme chassait pour nourrir sa famille et décidait de ses déplacements en fonction du gibier. Quant à la femme, elle exécutait les tâches domestiques, préparait les peaux et avait pleine autorité sur l’éducation des enfants et sur les décisions relatives au foyer. Lorsqu’on devait choisir un *leader* dans un campement ou à l’intérieur même de la famille, celui-ci était élu selon ses compétences et non selon le genre (*Pauktuutit, The Inuit Way*, p.12). Selon McElroy, si les hommes inuit avaient effectivement la responsabilité de la chasse et de la fabrication des outils tandis que les femmes inuit s’occupaient principalement du traitement des peaux, une certaine flexibilité pouvait s’observer dans le passage de la sphère féminine à la sphère masculine.

“The most exclusive of male tasks were hunting and

tool-making, while women specialized in skin processing. Women could hunt when necessary and did on occasion hunt small game such as ptarmigan and arctic hare, but the only men who participated in skin processing and other household chores were males who were handicapped or adopted servants. The other tasks listed above were less rigidly restricted to one sex or the other. Women assisted in constructing dwellings and handling dogs, while men assisted in tending children and gathering shrubbery. Both sexes and children as well went clamming in the mud flats in summer, gathered bird eggs, and assisted in packing and unpacking during camp moves.” (McElroy, p.185, 1976)

Si les femmes inuit peuvent passer d'une activité à l'autre sans trop de restrictions, les hommes inuit ne participent que très rarement au processus de transformation des peaux. De plus, les activités féminines de chasse qui se résument à la poursuite de petit gibier sont plutôt complémentaires que nécessaires à la survie. Par contre, il peut arriver que la femme inuk prenne l'entière responsabilité de la chasse dans le cas où, par exemple, l'homme se retrouve dans l'incapacité physique de chasser. Ainsi, admettre l'égalité totale dans le partage des tâches n'est pas tout à fait juste, l'homme inuk se refusant à travailler les peaux. Par ailleurs, McElroy note que traditionnellement, l'homme inuk ne semble pas détenir le monopole du pouvoir décisionnel dans tous les domaines. Le jugement de l'homme, comme celui de la femme inuk, est respecté dans leur sphère de

compétences. *“While males are the public spokesmen for their families, making all decisions related to hunting and non-domestic activities, neither males nor females consider men to have more intelligence or better judgment than women(...)”* (McElroy, 1976, p.186). Cette citation nous apprend que l'homme inuk se fait le porte-parole de sa famille quant aux décisions relatives à la chasse et aux activités non-domestiques. Il semble ici que le jugement de l'homme soit respecté dans la mesure où la décision qu'il prend, l'opinion qu'il exprime sont reliés à sa sphère traditionnelle de compétence.

Pendant la période de transition de la vie traditionnelle sur la toundra à la vie en communauté organisée sous forme de village et de ville, les femmes ont semblé connaître une plus grande continuité de leur rôle traditionnel contrairement aux hommes inuit (McElroy, 1975, p.664). Ainsi, dans ce contexte, McElroy formule une hypothèse basée sur trois prédictions: la socialisation des jeunes filles inuit mettrait davantage l'accent sur l'apprentissage du mode de vie traditionnel et ses activités de subsistance que pour les jeunes garçons inuit; les jeunes filles inuit s'identifieraient plus aux rôles traditionnels que les jeunes garçons inuit; la participation aux programmes d'éducation avancée et le taux de participation au marché de l'emploi seraient plus élevés chez les jeunes hommes inuit que chez les jeunes femmes inuit (McElroy, 1975, p.664). À la suite de ces observations dans les

communautés de Pagnirtung et Frobisher Bay entre les années 1967 et 1974, McElroy constate que ses trois prédictions sont non seulement infirmées mais que ses recherches démontrent exactement le contraire de la situation attendue.

Selon McElroy, la différence d'évolution des rôles des femmes et des hommes inuit serait reliée en partie à l'idéalisation du rôle masculin traditionnel, c'est-à-dire la fonction de chasseur pourvoyeur. McElroy note que cette idéalisation est d'ailleurs mise de l'avant dans les programmes scolaires des Territoires du Nord-Ouest et dans l'encouragement d'une conscience et d'une fierté ethniques par des groupements politiques inuit tels que Inuit Tapirisat of Canada (McElroy, 1972). Selon McElroy, si le rôle du chasseur est à ce point idéalisé à cette étape du processus de modernisation alors que le rôle traditionnel de la femme l'est moins c'est que la nature même du rôle masculin, soit celui de leader et de pourvoyeur a favorisé la participation des hommes inuit au processus des transactions interculturelles à travers l'histoire du contact Blancs/Inuit. Comme les femmes inuit semblèrent jouer un rôle moins crucial dans le domaine public à travers les différentes phases du contact Blancs/Inuit, elles ont subi moins de pressions relatives aux changements de mode de vie qui affectèrent les Inuit. Ainsi, selon McElroy, cette stabilité a permis aux femmes inuit de s'adapter plus facilement à la vie à l'intérieur des paramètres d'un village contemporain. Mises à part les quelques

exceptions parmi les adolescentes inuit qui ont choisi de contester autant le système eurocanadien et sa structure d'autorité que les valeurs traditionnelles transmises par leurs parents, McElroy remarque que les jeunes femmes inuit acquièrent confiance en elles-mêmes. une impression de pouvoir et de contrôle sur leur destinée à travers l'éducation, la possibilité d'occuper des emplois prestigieux et finalement, à travers une certaine conformité aux normes canadiennes. À l'inverse, c'est par la non-conformité que les hommes inuit acquièrent ce même sentiment de confiance en eux et cette impression de pouvoir. En réaffirmant l'importance de leur rôle traditionnel, leur opposition au système eurocanadien et aux choix endossés par les femmes inuit, les hommes inuit gagnent du prestige aux yeux de leurs pairs. Selon McElroy, ce rejet du changement des hommes inuit est en partie responsable du fait qu'ils aient du mal à devenir autonomes à l'intérieur du système économique et politique.

McElroy note que les parents Inuit des communautés de Frobisher Bay et de Pagnirtung, en mettant l'accent sur la composante traditionnelle du rôle masculin dans la socialisation des jeunes garçons, affirment, eux-aussi, leur fierté par rapport à leur identité ethnique. En orientant leurs fils et leurs filles dans des directions différentes, les parents inuit s'engagent dans une « négociation silencieuse » avec les agents de socialisation eurocanadiens et ainsi, minimisent les risques d'assimilation totale (McElroy, 1976, p.194), les garçons étant éduqués de façon traditionnelle et

encouragés à conserver les valeurs ancestrales tandis qu'ils motivent les filles à poursuivre des études supérieures, à travailler et à s'intégrer aux nouvelles valeurs de la société sudiste. Cette négociation porte en elle-même les attitudes et les attentes du système eurocanadien par rapport aux Inuit, l'assimilation culturelle étant perçue positivement et la résistance ethnique étant perçue négativement. *"This set of expectations is translated into differential treatment of boys and girls in school, differential employment opportunities, acceptance of marriages between Inuit women and Eurocanadien men but not the reverse, and more frequent arrests of young men for drinking offenses than of young women"* (McElroy, 1976, p.194). Tel que le démontre cette citation, les jeunes hommes inuit sont traités plus sévèrement par le système eurocanadien, leur non-conformité étant perçue comme une menace au bon fonctionnement de la communauté.

McElroy cite l'étude de Spindler et Spindler qui a démontré que chez les Indiens Menomini les transformations occasionnées par un changement culturel rapide affectent l'homme plus durement que la femme. Alors que le rôle traditionnel de l'homme perd de sa légitimité, celui de la femme reste stable puisqu'elle continue à jouer le rôle d'épouse et de mère (McElroy, 1975, p.663).

Les travaux de LaPrairie en criminologie font écho aux travaux des Spindler en traitant de l'impact de l'introduction du mode de vie sudiste chez les Inuit et les

répercussions qu'il a eues sur les relations hommes femmes. En fait, le modèle de LaPrairie se propose d'expliquer «la surcriminalisation des femmes autochtones au Canada» (Jaccoud, 1992, p.78). Selon lui, les terres canadiennes colonisées de l'intérieur par des métropoles comme Montréal et Toronto constituent:

«des périphéries socio-économiquement dépendantes de centres dominants. (...) En tenant compte du niveau interne et externe de structuration du système social (Val-d'or est périphérique à Montréal, Montréal est périphérique à New-York mais Val-d'or constitue le centre d'une périphérie comme Povungnituk, communauté nordique inuit du Nouveau-Québec), on voit que centre et périphérie peuvent voir leur statut alterner. Or, les communautés autochtones se situent à l'extrême limite de cette structuration et n'occupent qu'un statut de périphérie. C'est là une des caractéristiques des régions sous-développées...» (Jaccoud, 1992, p.79).

Toujours selon LaPrairie, la politique de l'État-providence des années 50 aurait eu pour effet d'atrophier les économies locales autochtones qui avaient réussi à s'organiser jusque-là sur la base des activités traditionnelles de subsistance comme la chasse, la pêche et l'agriculture. Il estime aussi que les hommes furent plus touchés que les femmes par le processus de colonisation dans le sens où ceux-ci «auraient pratiquement tout perdu en perdant leur rôle de pourvoyeur de la communauté et de la famille.» (Jaccoud, 1992, p. 80). Quant aux femmes, elles

auraient pu conserver les activités traditionnelles reliées à leur rôle domestique et seraient devenues, dans plusieurs cas, les pourvoyeuses par le travail salarié, la chasse et la pêche ayant perdu leur réelle utilité. L'expérience de la dépendance et de la dépossession aurait entraîné, chez les hommes, des comportements violents amplifiés par l'abus de drogue et d'alcool.

Sur ces bases, LaPrairie a émis l'hypothèse qu'il y aurait une relation causale entre la violence des hommes sur les femmes et les activités criminelles de celles-ci. Le modèle proposé par LaPrairie est intéressant parce qu'il offre une explication de la transformation des rôles traditionnels qui colle à la réalité que je tente de dépeindre, soit l'accession des femmes inuit à des postes de pouvoir et leur capacité de s'organiser.

Il est possible d'appliquer les modèles des Spindler et de LaPrairie à l'étude de McElroy dans les communautés inuit. Ainsi, la continuité des rôles traditionnels et l'opportunité de participer aux activités socio-économiques dans un nouveau système permettent aux femmes inuit d'expérimenter les changements culturels avec moins de difficultés d'adaptation. En conclusion, McElroy suggère que les différences d'adaptation conduisent à un accès inégal aux ressources et au pouvoir dans une situation d'acculturation.

Des extraits d'un article écrit par Salomie Awa Cousins en 1994, une

étudiante au programme de formation d'enseignants(tes) au Nunavut Artic College à Iqaluit, nous permettent de mettre en parallèle ces différentes théories avec le discours d'une jeune femme inuk ayant réfléchi sur la question de la transformation des rôles traditionnels par rapport aux changements apportés par la modernisation. Voici quelques citations tirées d'un article écrit par Cousins publié dans un journal inuk, le Nunatsiak News, qui résument les principaux thèmes abordés :

2.4.1 Le mode de vie traditionnel masculin mis en cause

« Inuit men have a strong desire to be out on the land and would rather be if they can. (...) Many Inuit who work in an office for a long period of time may start to have an urge to move. Some Inuit, especially men, may quit their job and find others in different locations.»

« Traditionnaly Inuit men are taught to be independent. For those independant Inuit it is hard to have a boss and to take instructions from other people. (...) Inuit were taught that all men are equal and there are no ranks. Many Inuit men who work in competitive job markets will not rank themselves or even think of promotions. »

« In Inuit culture we had definite roles for men and women. Inuit men went hunting and supplied the meat, made tools, and provided transportation. Inuit women stayed home and took care of the children, the dwelling and asociated chores. (...) The usual income was no longer available and there was less hunting and camping in Inuit families. (...) The once-independant

Inuit society became dependant on assistance from the federal government. What once had been a sense of high self-esteem for Inuit, especially Inuit men, was fading, and this may have affected their families. ”

(Cousins, 1995, p.2)

Selon Cousins, il serait plus ardu pour un homme inuit de conserver un emploi à cause de sa propension aux déplacements et à son désir d'aller sur les terres pour chasser. Il serait donc plus avantageux pour un employeur d'engager une femme inuk, plus stable qu'un homme inuk, à moins que celle-ci ne doive suivre les migrations de sa famille. De plus, Cousins fait allusion à l'impact de la perte d'indépendance des Inuit causée par la modification des activités traditionnelles de chasse, propos que l'on peut relier à la théorie de LaPrairie.

2.4.2 La division traditionnelle des tâches et l'emploi

“ One of the problems that many Inuit men have is finding the right employment. Having had definite male and female roles in their culture, it is still hard for many Inuit men to apply for a job that is considered a “women’s” job. (...) The largest occupational group is clerical. (...) Next is management and administration, which traditional Inuit men would occupy, but we know you have to be highly educated to have that type of employment.”

“Jobs also exist in the service professions, but again, traditionally in Inuit culture that is considered

“woman’s” work. The attitude toward these types of job is changing, but again, some Inuit men may be closely tied to their traditionally defined roles. ”

(Cousins, 1995, p.2)

En plus d'expliquer le refus des hommes inuit à occuper certains types d'emplois, la définition traditionnelle des tâches masculines les placerait dans une position désavantageuse par rapport au choix d'un emploi. En effet, les connaissances et les habiletés techniques d'un chasseur sont plus difficilement récupérables sur le marché du travail que les compétences féminines. Les femmes inuit qui s'occupent du foyer, des affaires de la famille et de l'éducation des enfants depuis des générations, peuvent trouver des débouchés dans le secteur des services communautaires et dans l'enseignement.

Pour Cousins, puisque le travail rémunéré a été récemment introduit chez les Inuit, l'absence de modèles inuit complique l'apprentissage des codes qui régissent le marché du travail contemporain. La majorité des employeurs étant des Blancs, les Inuit doivent se familiariser avec les notions d'assiduité, de ponctualité, d'ambition au travail, en fait, avec tout ce qui permet à un employé de conserver son travail et d'être promu, selon les critères de la civilisation blanche sudiste.

Ce qui rend l'article de Cousins intéressant, c'est qu'il fait ressortir la difficulté des hommes inuit à effectuer la transition entre tradition et modernité, à accepter la

perte de leurs activités traditionnelles de chasse et de leur rôle de pourvoyeur dans plusieurs cas. De plus, Cousins constate la démission des hommes inuit de la génération adulte autant que chez les plus jeunes devant les efforts à faire pour s'adapter aux critères du marché du travail comme la nécessité d'étudier en vue d'obtenir des diplômes. En effet, la population estudiantine régulière qui fréquente les classes de jour à temps plein du Nunavut Artic College d'Iqaluit est constituée, à 80%, de femmes inuit. La promotion avril 1996 du programme de formation d'enseignants(tes) qui permet d'obtenir un baccalauréat en éducation grâce à une entente passée entre le collège et l'Université McGill est exclusivement féminine

3. DESCRIPTION

3.1 L'influence des Blancs sur la transformation d'un mode de vie

C'est dans le récit de la trajectoire, de la démarche qui a mené ces femmes vers une position de pouvoir qu'elles se sont livrées à propos de l'impact que l'arrivée des Blancs avec leurs valeurs propres, leurs connaissances et leurs institutions avait eu sur le mode de vie inuk et ses traditions. L'enfance de ces femmes est marquée du souvenir de la tristesse du déchirement entre deux mondes en lutte: celui des traditions et la modernité. L'amertume, la colère et le ressentiment sont palpables. Le gouvernement fédéral, les missionnaires protestants et catholiques sont tenus comme principaux responsables de la perte du mode de vie traditionnel inuk. Ils représentaient le pouvoir blanc.

Même si Mary n'a pas vécu les débuts de l'implantation des institutions modernes blanches puisqu'elle n'est âgée que de 30 ans, elle se souvient de la déroute encore toute récente que ces changements avaient occasionnée chez ses proches. De ces souvenirs, est né le désir de s'impliquer et de participer à la vie communautaire. Travaillant pour une corporation de développement économique inuk qui vise à exploiter le potentiel économique de la région (main-d'oeuvre et ressources naturelles), Mary se voue aussi, comme plusieurs femmes inuit d'ailleurs, à la mise en application de l'accord sur les revendications territoriales du Nunavut.

“People from Government, trading post and Missionaries that came up to our land imposed their values, very different from Inuit. (...) Government started to run our lives, putting school in, very different from living of the land. That was the biggest change. And those were the reasons for me to get into work with the land claim. I had to do something to preserve my culture from all this destruction White people caused.” (Mary, 30 ans, assistante exécutive au sein d’une corporation de développement économique inuk)

Pour Mary et Olootie, les changements survenus dans le mode de vie traditionnel des Inuit ont été destructeurs. Comme Mary, Olootie travaille à la préparation de la séparation des Territoires du Nord-Ouest et à la création du Nunavut mais cette dernière y oeuvre à plein temps comme secrétaire trésorière. Leur implication semble avoir été motivée par cette urgence d’agir pour préserver la culture inuk. Elles devaient faire quelque chose et le moyen le plus efficace fut de se tailler une place sur le marché du travail qui leur offrait cette possibilité d’agir efficacement comme leaders et gardiennes de la culture.

“I decided I can’t just be sad and watch. I had to somehow get involved, involved either in Inuit organisations, involved in doing activities like dog teaming, education. I decided to get involved to make things different for me and other people. That’s why I decided to change my views. I had to look forward.”

(Mary, 30 ans, assistante exécutive au sein d'une corporation de développement économique inuk)

"Now we have to stand up for our culture and that's what we are going to do. I had to take over the leadership my dad had. So I took the responsibility. Today, within the organisation I'm in, I'm a watch dog for the land claim agreement, for the Inuit people."
(Olootie, 45 ans, secrétaire trésorière pour une organisation para-gouvernementale)

Cette volonté de ne pas rester sans agir est fortement exprimée autant chez les femmes inuit âgées de plus de 30 ans susceptibles d'avoir vécu le radical passage entre les deux modes de vie que chez les femmes de 30 ans et moins qui elles, ressentent les contrecoups de cette transition rapide et obligée qu'a provoquée l'arrivée des Blancs. Le récit des souvenirs d'impuissance de leurs parents face aux changements survenus et leur tristesse devant la perte des traditions inuit poussent ces jeunes femmes à s'impliquer pour redonner à la communauté inuk une fierté qui semble se perdre à mesure que s'étirole sa culture. Sarah, responsable d'un programme pour la réinsertion de jeunes délinquants inuit, raconte le désarroi de sa mère engendré par la perte des traditions inuit causée par l'imposition du mode de vie des Blancs. C'est, selon elle, ce qui a motivé son désir de s'impliquer dans différents groupes de soutien et comités voués à la préservation de la culture inuk et au mieux-être des membres de la communauté.

“My mother cries sometimes because things have changed too much. Inuit people lost their ways, their culture because of White people imposing their values, their laws. I think that the young generation of Inuit must do something to stop this sadness. That’s why I got involved in committees and support groups. Do something to make things happen, make things change.” (Sarah, 22 ans, intervenante en délinquance, responsable d’un programme de réinsertion)

Selon les femmes interviewées de plus de 30 ans, la domination masculine a été introduite par les Blancs qui ont érigé les hommes inuit en dominants, en leaders. Elles parlent d’une nouvelle attitude machiste inexistante chez les Inuit avant l’arrivée des Blancs. Il est question d’une transformation subie dans le rapport hommes/femmes qui est passé d’égalitaire à un rapport de domination. Carol, directrice des opérations régionales pour un important secteur d’activités du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, met en cause le contenu des enseignements religieux transmis aux Inuit par les Blancs. Selon elle, le message biblique enseignait aux hommes à s’ériger en dominateurs.

“This macho attitude was brought by Christians. That’s my opinion. When they translated the Bible to the Inuit people and started preaching it. Before that, men and women were considered as equal in the family.” (Carol, 34 ans, directrice des opérations régionales pour le gouvernement des T.N.-O.)

Olootie est plus catégorique : les Blancs sont directement responsables de ce changement. Dès l'arrivée des Blancs, les hommes inuit ont pris exemple sur ces derniers et se sont « autoproclamés » leaders : *“I think that men leadership came with White men.”* (Olootie, 45 ans, secrétaire trésorière pour une organisation para-gouvernementale). Par ailleurs, Olootie mentionne aussi que cette situation de domination masculine est en voie de transformation et parle du début d'une émancipation féminine, d'une ascension des femmes vers le pouvoir.

“When White people started settling, they made a very bad example for the Inuit. Men being the leaders and Kaluunat (hommes blancs) being the leaders. That is definitely starting to dissolve. The women are standing up and eventually women will make it to the top.”
(Olootie, 45 ans, secrétaire-trésorière pour une organisation para-gouvernementale)

Chez les femmes de 30 ans et moins, le discours est différent. Lorsqu'elles parlent d'une attitude machiste de la part des hommes inuit, elles la décrivent comme un comportement qu'elles qualifient presque d'inné et d'universel, propre au genre masculin. Ainsi, selon Sarah, les hommes, Inuit ou non, recherchent le pouvoir : *“Men want power. Inuit men are not the exception. They like to dominate.”* (Sarah, 22 ans, intervenante en délinquance responsable d'un programme de réinsertion).

Selon Lucy, administratrice pour une corporation de développement économique inuk, le goût du pouvoir, du contrôle et de la domination sur la femme est caractéristique de l'homme en général et non pas acquis au contact des Blancs. Par ailleurs, elle précise que cette attitude se modifie chez les jeunes hommes inuit de leur génération.

“ Inuit men are like that. I mean men, in a broad term, are macho. They like power. They want power. I think it's in their blood. But don't get me wrong. This will change. This generation of Inuit men are more opened to women in positions of power. They are more willing to accept that the world is changing, that they have to adapt... ” (Lucy, 23 ans, administratrice au sein d'une corporation de développement économique inuk)

3.2. L'impact du bouleversement des rôles traditionnels sur le rapport hommes/femmes

C'est en questionnant les interviewées sur la façon dont les traditions avaient changé depuis l'arrivée des Blancs qu'elles se sont mises à vouloir expliquer la nature de ces changements par la transformation du rapport hommes/femmes. Selon les femmes inuit de plus de 30 ans, ce rapport est passé d'égalitaire à un rapport de domination instauré par les Blancs qui auraient érigé l'homme inuk en leader incontesté comme les citations relevées plus tôt nous le démontrent aussi.

Les informations données par les femmes appartenant à la cohorte des plus de 30 ans concernant les rôles traditionnels relatent une période pendant laquelle hommes et femmes inuit jouaient un rôle d'importance égale. Olootie raconte que sa grand-mère et son grand-père prenaient toutes les décisions en commun.

“ Decision making was not on her own. She (sa grand-mère) had her husband with her and they both discussed issues. ” (Olootie, 45 ans, secrétaire trésorière pour une organisation para-gouvernementale)

Carmen qui travaille comme administratrice régionale pour le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest soutient aussi que les rôles traditionnels des hommes et des femmes inuit étaient d'égale importance. Ceux-ci étaient partenaires dans leur lutte pour la survie face aux conditions d'existence excessivement difficiles. Il reste à savoir si les rôles et les tâches reliées à chacun des rôles peuvent être exercés autant par l'homme que la femme.

“ Traditionally, Inuit, both men and women had very equal roles to play. They were both equally important. Men and women were equal partners in order to survive the harsh conditions of the Arctic. ” (Carmen, 47 ans, administratrice régionale pour le gouvernement des T.N.-O.)

Quand j'ai demandé aux femmes interviewées ce qu'elles pensaient être la

cause de l'entrée massive des femmes inuit sur le marché du travail, qui y sont d'ailleurs en plus grand nombre que les hommes inuit, elles ont parlé abondamment des changements apportés aux rôles traditionnels selon le genre depuis que le mode de vie inuk ne prévaut plus.

3.2.1 Le mode de vie traditionnel masculin mis en cause

Il serait plus ardu pour un homme inuk de conserver un emploi à cause de sa propension aux déplacements et à son désir d'aller sur les terres pour chasser. C'est ce qui ressort clairement du discours des femmes appartenant aux deux cohortes. Les propos de Carmen et Becky font une allusion directe à l'impact de la perte d'indépendance des Inuit causée par la modification des activités traditionnelles de chasse. Carmen parle d'un sentiment de dépendance vis-à-vis du gouvernement, de la perte de l'estime de soi des hommes dépossédés de leur rôle, ce rôle qui les faisait hommes inuit : celui de pourvoyeur. Selon elle, les habiletés du chasseur sont plus difficilement récupérables sur le marché du travail contrairement à celles des femmes qui, toujours selon la définition de leur rôle traditionnel, s'adaptent plus facilement aux contraintes de l'emploi.

"It is true that there are more Inuit women employed than Inuit men. I think traditionally, Inuit men are more closer to the nature and I think it's harder for them to

adapt to office type environment and I think that they're not as adaptable as women are. When we are working in an office, we relate that closer to a home, organisational skills and stuff like that traditionally speaking. We are more tolerant. Women are more tolerant to changes. We play the role of compromising too. The men would not deal with a situation as we would. They would just leave. Because they're more in tune with the nature and I think that they couldn't be bothered with being in an office, an administrative role." (Carmen, 47 ans, administratrice régionale pour le gouvernement des T.N.-O.)

"When I was a child, my father was the provider, he was a full time hunter while mom did her chores in the house. Her role was to upkeep the necessary outdoor clothing and of course, naturally, if you were a daughter, you had to stay with your mom and learn the skills that your mother was doing while your brother was doing the same thing with the father. Traditionally, that was very much what was taught and it goes back to being equal. I think in Inuit traditional lifestyle, women had a specific role to play in the family and that was to prepare and keep hunting clothing and stuff like that for the man so that man is able to hunt in comfort and be warm and continues to provide very essential food for the family. I think those were matter of survival, the woman had to play that role in order for the man to survive. Inuk man was hunting and supplying the meat. White men came and there was less hunting and camping in Inuit families. (...) Inuit families, especially men were affected by the loss of this sense of pride. We were an independent society and we became dependent on assistance from the Federal Government. " (Carmen, 47 ans, administratrice régionale pour le gouvernement des T.N.-O.)

Becky, étudiante finissante en enseignement, parle des valeurs traditionnelles qui sont encore très présentes. Il semble qu'elle attribue aux hommes une plus grande difficulté à se détacher de ces valeurs traditionnelles pour s'adapter aux changements amenés par la vie moderne.

"The values are still there. And you still have the values that my parents lived with. They lived traditionally with those values and modern with the same values. It's very hard to break away from it. So for men, if it's hard to break away from those values then...they were taught to be independent. Today, someone else has to do everything for us. If you have money, you purchase these things, but someone has to do it." (Becky, 32 ans, étudiante en enseignement)

Mary mentionne l'avantage dont disposent les hommes inuit qui ont bénéficié d'une éducation scolaire. Ils sont une sorte de lien entre la tradition et la modernité, ce qui leur conférerait du pouvoir. Ils sont familiers avec les deux mondes, celui de l'Inuk et ses traditions comme celui du Blanc, et cette habileté à passer d'un monde à l'autre devient un avantage pour l'Inuk qui veut faire sa place dans la communauté.

" Men were feeling there was no work available for the skills and abilities they have, specifically hunters. I'm not talking about men who went through education system who had some experience in structured work place. They had power as well because they were a link, the back bone of Inuit way of life. " (Mary, 30 ans, assistante exécutive au sein d'une corporation de

développement économique inuk)

Mary insiste sur la capacité des femmes à s'adapter plus facilement aux contraintes du marché du travail.

"With modernization, the women skills are more applicable as well. How many positions are there in anything, business, Government or school that require hunter skills ?" (Mary, 30 ans, assistante exécutive au sein d'une corporation de développement économique inuk)

" (...) sewing, cooking, child rearing, everything an Inuk woman has the skills or hability to do is more applicable to modern work places. " (Mary, 30 ans, assistante exécutive au sein d'une corporation de développement économique inuk)

3.2.2 La division traditionnelle des tâches et l'emploi

La division des rôles traditionnels selon le genre semble encore influencer les hommes inuit quant au type d'emploi qu'ils choisissent. Selon les femmes interviewées, les hommes inuit attachés à la tradition seraient plus enclins à occuper des postes de *management* quand leur niveau d'éducation le permet et à effectuer du travail à l'extérieur de type manuel, le secteur des services étant considéré comme une sphère féminine d'activités. Comme l'explique Kelly, administratrice de territoire, le travail de bureau est boudé par les hommes qui préfèrent plutôt la

chasse ou même l'oisiveté à ce type d'emploi.

“More women can get an entry level position, clerical. You don't see many guys going out doing that. Right now, there are more women going out looking for jobs but they are low level positions. To the men, it's a woman's job so they're not out there looking for these jobs. They just sit at home or go out hunting.” (Kelly, administratrice de territoire, 30 ans)

Brenda, stagiaire au département des Affaires indiennes et du Nord et étudiante en technologies de l'environnement relate l'expérience d'une femme inuk inscrite au même programme d'étude. Ridiculisée par son père qui jugeait que le type de travail requis, soit le travail de recherche sur la toundra, correspondait davantage à un travail d'homme inuk, elle abandonna le programme.

“ Because of the kind of course I'm in right now, Environmental Technology Diploma Program at the Arctic College, I was asking my senior instructor if there's been any Inuit women on the course and she said no. She said one had but her father gave her no support and ridiculed her to the point she had to withdraw because she was trying to do men's role type work through this program like going on the field. Go out and do research on the land, that would be a man's role. ” (Brenda, stagiaire au département des Affaires indiennes et du Nord, 38 ans)

Brenda insiste aussi sur l'importance de la division des rôles. Elle déplore

la discrimination qui a cours et qui confine encore chacun des sexes à des types d'emplois correspondant aux rôles traditionnels. Selon elle, les hommes inuit qui acceptent que les femmes accomplissent un travail d'homme doivent être « cosmopolites », c'est-à-dire sensibles aux réalités modernes de la société blanche.

“Men and women’s roles are very well defined in the Arctic. Have to be a very cosmopolitan Inuk, cosmopolitan thinking to start to understand that, yes, women can do what we can do, most of the work that men do. It’s very discriminatory. Men’s work is men’s work, women’s work is women’s work.” (Brenda, stagiaire au département des Affaires indiennes et du Nord, 38 ans)

Le discours de Becky est intéressant parce qu'il fait ressortir une contradiction. En effet, alors qu'elle souligne l'existence d'une égalité entre hommes et femmes inuit, elle parle de l'influence des rôles traditionnels en regard du type d'emploi occupé selon le genre.

“ We’re lucky because here, everybody is equal. Nobody will say, hey, you’re a woman, don’t do that. In terms of traditions, women took care of the children education...Women are most likely to do those kinds of jobs. We had defined roles and men, they don’t even want to try for those positions. ” (Becky, étudiante en enseignement, 32 ans)

“ A lot of these positions where the decisions are made are mostly men’s. ” (Becky, étudiante en

enseignement, 32 ans)

En résumé, il semble que les femmes inuit soient enclines à occuper des emplois, effectuer des tâches qui seraient dévolues aux hommes selon la division traditionnelle des rôles. Les hommes inuit préfèrent quant à eux rester sans emploi plutôt que d'effectuer du « travail de femme ». Ici, la notion d'égalité des sexes ne tient pas.

3.2.3 Les femmes inuit, nouvelles pourvoyeuses de la famille inuk

Les femmes inuit sont les nouvelles pourvoyeuses de la famille inuk. Ce sont elles qui, dans la majorité des cas, oeuvrent en milieu de travail et génèrent les revenus. Les hommes chassent occasionnellement et le produit de leur chasse sert à pallier au coût de la vie exorbitant de l'Arctique. La chasse est donc passée d'une pratique essentielle à la survie de la famille inuk à une activité facultative. Selon les femmes interviewées, si les hommes inuit chassent encore c'est surtout pour que la tradition subsiste. Comme ils refusent les emplois qui s'apparentent aux rôles traditionnels féminins et les postes peu prestigieux et comme plusieurs d'entre eux ne possèdent pas de qualifications adaptées au marché du travail, ils restent sans emploi.

Mary et Olootie dépeignent cette réalité à travers leurs propos. Tout en

admettant que les femmes soient généralement devenues les pourvoyeuses génératrices de revenus, elles attribuent une certaine importance au rôle de chasseur de leur conjoint. Mary mentionne que les produits de la chasse permettent de réduire les coûts reliés à la nourriture qui se vend très cher. Quant à Olootie, si elle se considère pourvoyeuse, elle souligne que cette contribution est monétaire et laisse sous-entendre que son mari reste le pourvoyeur de viande.

“Generally speaking, more women are in the work force in the community. Most men still hunt, provide meat for their family, once in a while. Husbands bring meat considering the high cost of food up here. So I think that way they have a good leverage. The women make money to provide staples that we’ve gotten used to.” (Mary, 30 ans, assistante exécutive au sein d’une corporation de développement économique inuk)

“For instance myself. My husband is a hunter. He is unilingual inuktitut. I’m the only provider, I mean for money. He brings the meat home quite often.” (Olootie, 45 ans, secrétaire trésorière pour une organisation para-gouvernementale)

Selon Carol, même si les hommes n’acceptent pas les positions subalternes au travail et que ce refus les exclut du marché du travail faute de qualifications, leur rôle au sein de la famille inuk semble être davantage valorisé que celui des femmes. Ainsi, les femmes étant moins considérées que les hommes, il serait plus facile pour elles de quitter la famille pour aller travailler à l’extérieur et entretenir des ambitions

qui pourraient éventuellement les éloigner de leur communauté.

“Men don’t accept to be in sublevel positions so women end up being the providers.(...) Men don’t see these jobs that women are having important enough. They want something better but they can’t. They don’t have the education. So they’re between a rock and a hard place. They can’t go anywhere. Whereas women will take those jobs because it’s just a job and it will keep them out of social services.” (Carol, 34 ans, directrice des opérations régionales pour le gouvernement des T.N.-O.)

“Women are not asked to stay home in the community. Inuit families are very close knitted so families tend to stay in the community regardless of whether there is a good job outside the community. They would turn those down. But women will take that risk because they’re not valued as much as a part of the family unit.” (Carol, 34 ans, directrice des opérations régionales pour le gouvernement des T.N.-O.)

3.3 Les Inuit en trois périodes

Il est intéressant de constater que les femmes interviewées effectuent une périodisation similaire. Elles distinguent trois périodes consécutives qui illustrent bien les changements vécus par les Inuit au cours des cinquante dernières années, leur impact sur le mode de vie inuk et les aspirations de la nation inuk quant à son avenir ce qui est susceptible de nous éclairer sur la place qu’entendent occuper les femmes inuit.

Ces trois périodes sont :

- la vie des Inuit avant l'arrivée des Blancs ;
- la période de transition entre le mode de vie inuk et le mode de vie sudiste ;
- l'autonomie gouvernementale permise par la création du Nunavut en 1999.

3.3.1 La nostalgie d'un temps révolu

Alors que les Blancs n'avaient pas encore imposé leurs valeurs, leur mode de vie, les Inuit vivaient de la « terre ». Les femmes interviewées parlent de cette période avec tristesse et nostalgie. Elles semblent idéaliser le temps où leurs ancêtres étaient libres. Cette ère de liberté c'est le temps d'avant les Blancs, avant les missionnaires, "*before White people*". Mary parle d'un respect des parents qui n'existe plus, d'une vie qui a été complètement « tournée à l'envers ».

"Before White people came, we were living off the land. We were living free." (Mary, 30 ans, assistante exécutive au sein d'une corporation de développement économique inuk)

"I'm talking about the traditional Inuit way of life, before Missionaries. In those days, there was no other place but our home and parents. We honoured our parents then and no one else. Today, our lives seem to have been completely turned over." (Mary, 30 ans, assistante exécutive au sein d'une corporation de développement économique inuk)

Quant à Carmen, le souvenir vif de la vie avant les Blancs avec sa famille

semble l'habiter. Elle se remémore le dur mode de vie d'alors qui rapprochait les membres de la famille les uns aux autres.

"At that time, we were living the life of real Inuit. We were not all mixed up with southern influences. We were living in tents, we used dogs to travel from a place to another, and we slept in igloos when we had to because of the weather. I lived with all my brothers and sisters. It was a large family. We were struggling for our survival. Because of that, we were close to one another." (Carmen, 47 ans, administratrice régionale pour le gouvernement des T.N.-O.)

3.3.2 Entre la tradition et la modernité

Pour ces femmes, la vie des Inuit d'aujourd'hui est caractérisée par la transition entre deux mondes : celui de la tradition et celui de la modernité. Selon Nellie et Dora, les adolescents inuit d'aujourd'hui vivent une crise identitaire ne sachant plus s'ils doivent se définir en premier comme inuk. Ils ne connaissent pas les traditions.

"Today, the young people are struggling between two cultures. They don't know whether to identify themselves to Inuit culture or White culture." (Nellie, 26 ans, responsable des relations publiques)

"Our kids are starting to lose their own way, they are getting into more material stuff." (Dora, 34 ans,

étudiante en administration)

Olootie semble attristée par le désintéressement des jeunes Inuit à apprendre les traditions pour mieux les perpétuer. Alors que les garçons ne connaissent pas les techniques de chasse, les filles sont ignorantes des méthodes de préparation des peaux, de la couture ou de la cuisine. On peut imaginer que ce manque d'intérêt doit engendrer une difficulté à communiquer entre ces adolescents et leurs parents qui désirent transmettre la tradition. Cette démotivation creuse certainement un fossé entre les générations.

“An example of how life has changed for Inuit is that most of the young men do not know anything about hunting.” (Olootie, 45 ans, secrétaire-trésorière pour une organisation para-gouvernementale)

“You should speak with my daughters. They don't want to know anything about sewing or cooking.” (Olootie, 45 ans, secrétaire-trésorière pour une organisation para-gouvernementale)

Alors que les jeunes Inuit se sentent déchirés entre deux mondes, les Inuit qui ont expérimenté la vie dans chacun de ces mondes (*“both worlds”*) se trouvent avantagés de par leur flexibilité. Leur connaissance de la vie traditionnelle inuk comme du mode de vie sudiste leur permet d'occuper une position privilégiée dans cette communauté duale. Ils sont respectés par les Inuit, surtout les anciens et les

Blancs.

Mary considère que cette connaissance des deux mondes assure aux Inuit qui la possèdent une position enviable sur le marché du travail qui peut mener à des postes de pouvoir. Elle mentionne d'ailleurs que les leaders d'aujourd'hui qui font partie de cette catégorie sont des acteurs clés dans la communauté, leurs actions étant éclairées par cette connaissance.

“ Those leaders of today are playing a key role because they possess the knowledge of both world. ”
(Mary, 30 ans, assistance exécutive au sein d'une corporation de développement économique inuk)

“ Those young men who went to school do have a major role or place in structured work place today. Women as well. ” (Mary, 30 ans, assistante exécutive au sein d'une corporation de développement économique inuk)

“ I have a certain understanding of the realities of today as well as the men I work with. That's because we experienced both world. ” (Mary, 30 ans, assistante exécutive au sein d'une corporation de développement économique inuk)

Alors que Olootie témoigne du respect que la communauté lui porte et de la perspective que sa connaissance des deux mondes lui apporte comme leader, Natsiq mentionne que cette même expérience la rapproche des préoccupations de la communauté tout en la préparant à rencontrer les exigences du monde du travail.

“ I’m that kind of leader because I was raised Inuit way and I went to school also. That’s how you get the respect from both sides, White people and the community. Inuit people who voted for me, they knew I had this ability.” (Olootie, 45 ans, secrétaire-trésorière pour une organisation para-gouvernementale)

“ I know that because I lived traditional lifestyle, I’ve developed abilities, dealing with the people of the community, understanding their concerns. And also, I’m aware of the requirements of today’s work places.” (Natsiq, 33 ans, représentante régionale en santé communautaire)

3.3.3 Une réappropriation du devenir collectif par la création du Nunavut

L’accord sur les revendications territoriales pour la création du Nunavut en 1999 dont la capitale sera Iqaluit fait naître beaucoup d’espoir chez les Inuit qui entrevoient ce changement comme le passage vers une ère nouvelle où les Inuit reprendront en main leur devenir collectif. Selon les femmes interviewées, particulièrement celles âgées de 30 ans et moins, l’autonomie gouvernementale apportera aux Inuit la fierté, l’estime de soi, le respect des traditions et les hommes retrouveront la légitimité de leur rôle de chasseur.

Mary croit que les changements politiques à venir vont permettre aux hommes d’exercer plus de pouvoir. L’Association des chasseurs et trappeurs ayant joué un rôle d’importance durant les négociations de l’accord sur les revendications

territoriales, elle semble penser que le rôle de chasseur va retrouver sa légitimité perdue. Sarah voit l'établissement du Nunavut comme une chance pour les Inuit de retrouver leur fierté.

"There will be more power for men with the land claim. Hunters and Trappers Association played a major role during the negotiations. This association solely consists of men." (Mary, 30 ans, assistante exécutive au sein d'une corporation de développement économique inuk)

"I think there's gonna be more of a sense of pride with the Nunavut coming on. A chance to take more responsibility." (Sarah, 22 ans, intervenante en délinquance responsable d'un programme de réinsertion)

Par ailleurs, Lucy manifeste tout de même une certaine inquiétude quant à ce passage prochain et souligne l'importance de s'assurer que les politiciens en place soient suffisamment compétents.

"With Nunavut coming up, there's gonna be so much critical decisions... You have to make sure your politicians are doing the right job or else it's not going to work." (Lucy, 23 ans, administratrice au sein d'une corporation de développement économique inuk)

Les femmes de plus de 30 ans sont celles qui ont exprimé le plus clairement cette inquiétude. Elles parlent du manque de personnel qualifié pour occuper les

postes de haut niveau qui seront confiés à des Inuit et de la nécessité de veiller à l'éducation de la jeunesse pour assurer une relève politique adéquate. Carmen croit d'ailleurs que l'année 1999 marquera l'ouverture de nouvelles opportunités pour la jeunesse inuk qui pourra prendre sa place dans les lieux de pouvoir. Cet espoir doit, selon elle, sensibiliser les jeunes Inuit à l'importance d'étudier pour qu'ils puissent se préparer à diriger.

"I think 1999 will create new dreams, more meaningful job opportunities so that's why they have to be more educated so that, later on they will be qualified. It's an exciting time and I think it's very important for Inuit and the youth to realize that if they have to get their education, high school education, college education, university education. And if we are to have our Government run by Inuit, we need to have the youth. They're our future." (Carmen, 47 ans, administratrice régionale pour le gouvernement des T. N.-O.)

Becky craint que les Inuit ne soient pas aptes à administrer un type de gouvernement calqué sur le modèle euro-canadien et à reproduire une façon de gouverner propre à ce modèle. Elle pense que les attentes des Inuit face à l'autonomie tant souhaitée sont irréalistes puisque leur connaissance de la politique est limitée.

"My fear is we're trying to do something and we have very little knowledge about it. I have nothing against

democracy but traditionally the idea was to help each other out. Today we're pointing at people. In terms of using someone else's type of governing. If you're doing something that you really don't know about, you won't get somewhere." (Becky, 32 ans, étudiante en enseignement)

"I think our expectations are too high. People keep saying, 1999, we're going to govern ourselves. My fear is we have very little knowledge about politics." (Becky, 32 ans, étudiante en enseignement)

Brenda manifeste aussi cette même inquiétude quant aux changements politiques à venir en 1999. Elle est surtout concernée par la question du manque de ressources humaines qualifiées chez les Inuit. Elle explique qu'un gouvernement représentatif demandera l'embauche d'une forte majorité d'Inuit. Déjà, elle a pu constater les méfaits de cette politique de discrimination positive au sein de la main-d'oeuvre travaillant au Brown Building, centre administratif du gouvernement des T.N.-O. situé à Iqaluit. Selon elle, des employés qualifiés ont été remerciés pour satisfaire les exigences des quotas et ont été remplacés par des incompetents (comprendons ici des Inuit n'ayant pas les qualifications requises).

"I'm a little bit afraid. I don't think we're ready because we don't have the resource base. If it's gonna be a representational Government, the number of people working in the Government structure that reflects the population, we're talking 85% Inuit, through all facets, management, blue collar, white collar. So I don't think

we're ready. It scares me. You should see what's going on at the Brown Building, the lay offs, qualified people replaced by people who aren't trained and qualified. I think we're putting a band aid over a wound and it's just a matter of time before it breaks." (Brenda, 38 ans, stagiaire au département des Affaires indiennes et du Nord)

3.4. Femmes inuit et pouvoir politique

Selon les femmes interviewées, le pouvoir politique est encore en majorité détenu par les hommes. Elles constatent par ailleurs une montée des femmes inuit vers le pouvoir politique, qu'il soit communautaire, territorial ou dans la fonction publique. Elles croient que la création du Nunavut ouvrira davantage de portes à celles qui seront intéressées par l'action politique. Les femmes de 30 ans et moins comme Lucy et Sarah reconnaissent à celles qui réussissent à se tailler une place dans le monde politique une force de caractère et des aptitudes de leaders solides. Selon elles, les obstacles sont encore nombreux et les femmes peuvent être intimidées à l'idée d'évoluer dans un bastion masculin bien gardé. Par ailleurs, la majorité des femmes interviewées, groupes d'âges confondus, semble être intéressée par une forme d'implication politique.

"A lot of people have looked at me and say, you're gonna get into politics like your mother. I started in

politics right after college and I'm finally getting comfortable with it now with Nunavut politics." (Lucy, 23 ans, administratrice au sein d'une corporation de développement économique inuk)

"So, some women are intimidated to go into politics and maybe that's because there's more men in politics now." (Lucy, 23 ans, administratrice au sein d'une corporation de développement économique inuk)

"I think we have really strong Inuit women leaders. In a way, they seem a little stronger than the men because they had to go through a lot to become leaders because they are women. It seems to take a lot more work, a lot more leadership skills for women to get up there than the men. They seem to be very strong women." (Sarah, 22 ans, intervenante en délinquance responsable d'un projet de réinsertion)

Bien qu'elle veuille contribuer à la création du Nunavut, Carol est la seule à avoir exprimé un complet désintéressement quant à une participation politique éventuelle et avoue préférer un poste administratif impliquant moins de visibilité. Selon elle, le vrai pouvoir ne réside pas au niveau politique. Elle mentionne aussi un certain manque de confiance en elle, auquel elle tente de pallier, qui lui nuirait dans la poursuite d'une telle carrière. De plus, elle semble être étonnée par la présence massive des hommes en politique alors que les femmes occupent majoritairement le marché de l'emploi pour ce qui est du travail de bureau ou des postes peu prestigieux.

"I'm interested in NWT division and dealing with the landclaim is an interest. I want to be a part of that. Not in politics. I hate politics. I would work in the administration side. I'd be a lot more comfortable doing daily stuff nothing high profile because I'm a private person and I'm just learning self-confidence so I don't feel comfortable making high profile activities. I just get headaches from it. I like to work in the background. That's where I'm the most effective and that's where the most important decisions are made."
 (Carol, 34 ans, directrice des opérations régionales pour le gouvernement des T.N.-O.)

"The funny part is that even though Inuit women are taking about 70 to 80% of the jobs that are out there whether they are entry level, clerical positions, politics is a men's world up here." (Carol, 34 ans, directrice des opérations régionales pour le gouvernement des T.N.-O.)

Contrairement à Carol, Dora, comme un nombre important de femmes inuit, espère devenir politiquement active au sein du Nunavut et elle s'y prépare d'ailleurs en combinant études et expériences de travail pertinentes. Elle croit aussi que les femmes seront de plus en plus impliquées dans le processus de prise de décisions relié au projet d'autonomie gouvernementale.

"I would like to be some sort of a manager. I've a lot of experience with low payed, manual, secretary and I think I'm ready to have something with a little bit more responsibilities. But, certainly I'm more aware of political issues, especially with Nunavut coming on and

being involved within Pauktuutit and child daycare, it's giving me a lot of experience." (Dora, 34 ans, étudiante en administration)

"But I think that women are going to play a very primary role in how this whole idea of self-Government evolves. I don't mean that men involvement will decrease but I see that because a lot of women are educating themselves, they will be active in the decision making process because we are making ourselves ready. It makes sense for us to play a major role in the decision making process. (Dora, 34 ans, étudiante en administration)

Selon Mary, les postes de pouvoir au sein de la sphère politique sont détenus par les hommes depuis longtemps. Elle croit par ailleurs que les femmes sont en train de se tailler une place en politique et que l'implication politique des femmes devrait être facilitée par l'autonomie gouvernementale.

"Politically, in our region, the men have the real positions of power for many years. But now, we have more and more women coming to political leadership. And I think that with the self-Government, it will be easier for us." (Mary, 30 ans, assistante exécutive au sein d'une corporation de développement économique inuk)

De plus, elle affirme que le pouvoir que confère la position de leader n'est pas nécessairement politique mais il s'exerce aussi dans le secteur des services à la communauté, l'éducation, en fait tous les secteurs où les femmes oeuvrant sur le

marché du travail sont présentes en plus grand nombre.

“There is more women in leadership roles in terms of political and then women at the community level who are involved in activities, they are also leaders in that way in social issues. It may not be politically but with education as well.” (Mary, 30 ans, assistante exécutive au sein d’une corporation de développement économique inuk)

3.5. Le rôle de leader selon la conception inuk du pouvoir

Les femmes interviewées exerçant un rôle de leader (ayant un certain pouvoir décisionnel) considèrent que leur position leur permet d’aider la communauté avant tout et non pas de se hisser dans l’échelle du pouvoir. Elles se perçoivent davantage comme des instruments servant à agir pour le bien des membres de la communauté inuk (*“ working for the Inuit people ”*). La notion d’ambition, de carriérisme semble être absente du discours, surtout chez les femmes de plus de 30 ans comme Olootie et Carmen.

“I put myself in place to the leadership area because I want to be able to serve my people. I’m a servant to them. Not because I want to make more money.” (Olootie, 45 ans, secrétaire trésorière pour une organisation para-gouvernementale)

“Today, within the organisation I’m in, I’m a watch dog for the land claim agreement, for the Inuit people.” (Olootie, 45 ans, secrétaire trésorière pour une

organisation para-gouvernementale)

“For me, a good leader is able to forget his personal interest. That's what I'm trying to do. I work for the Inuit people, not for my personal glory. I have to keep that in mind.” (Carmen, 47 ans, administratrice régionale pour le gouvernement des T.N.-O.)

Lucy, bien que concernée par l'impact de ses décisions sur la communauté, exprime le désir de se bâtir une carrière. Elle s'y prépare et formule le souhait de devenir un modèle pour les jeunes Inuit, particulièrement les femmes.

“ My goal is to become a controller and get my designation in accounting, my CGA. When they hired me as a finance clerk, they hired me so they can train me to become the controller of BRIA (Baffin Region Inuit Association).” (Lucy, 23 ans, administratrice au sein d'une corporation de développement économique inuk)

“I hope I'm looked on from younger generation as a role model. I'm trying to be involved with youth groups in the community. I wanted to ensure there was a youth council for the community. I hope to show young Inuit women what they can achieve no matter what constraints they have either being an early mother or had been dropped out of school or find it hard to go back to school or taking equivalency programs at the college, I want to encourage more women to do that. I just want more Inuit youth women to know that they can get involved. You can get involved, you just have to ask the questions. That's what I hope I'm conveying.” (Lucy, 23 ans, administratrice au sein d'une corporation de

développement économique inuk)

3.5.1 Une compréhension des enjeux communautaires

Pour ces femmes, le pouvoir sert avant tout à agir concrètement et efficacement au sein de la communauté inuk selon l'urgence des besoins. Leur compréhension des réalités vécues par la communauté inuk de par leur propre expérience familiale stimule cette implication sociale au niveau communautaire qui, comme l'explique Lucy, peut servir de tremplin à une carrière politique.

"In the community level, women are more involved maybe because they have more of a connexion with their family and their children to do that and then it's kind of a base to go on to the political because they're exposed to the issues and stuff that are going around. I think that with the training, you have to start with the community. I think there are a lot more women at the community level then the political and national size."
(Lucy, 23 ans, administratrice au sein d'une corporation de développement économique inuk)

Brenda prétend que la connaissance des problèmes socio-économiques qui se vivent au jour le jour dans les familles inuit et dans les communautés locales est essentielle à l'efficacité de toute forme de leadership, local ou politique. Alors qu'elle juge que les hommes ont un mode de vie encore trop fortement influencé par la tradition, ce qui les empêche de saisir la réalité des problèmes expérimentés par leur

communauté, elle reconnaît aux femmes inuit une ouverture à la nécessité de l'adaptation aux changements.

«I think it's just because there are a lot of women who understand what's going on in their community, see that action needs to take place so they start thinking what can I do and how do I get there. Men still think too much in the traditional sense, going out hunting all the time, don't try thinking about global concepts. Women are willing to change, recognize the need for adapting to the Western civilization tools.» (Brenda, 38 ans, stagiaire au département des Affaires indiennes et du Nord)

Dora ressent une obligation à s'impliquer au niveau du développement et du bien-être de la communauté. Elle considère son implication comme une chance de mettre en pratique ses connaissances théoriques et aussi son expérience de vie.

«I'm involved in everything that concerns the community development and the welfare of the people. I just can't say no to such an involvement. And it's giving me the chance to put in the practical, all the theories that we've been learning. I feel like, at my age, I have a lot of life skills and now that I'm taking management studies, I've been involved in other aspects of business. I worked a lot, I think I've done a lot.» (Dora, 34 ans, étudiante en administration)

3.5.2 Un mode inuk d'exercice du pouvoir

Selon les femmes interviewées, il n'existe pas vraiment de mode féminin d'exercice du pouvoir. Il existe plutôt un mode inuk d'exercice du pouvoir : *"I think that my leadership is influenced by the fact I'm an Inuk first, not because I'm a woman."* (Carol, 34 ans, directrice des opérations régionales pour le gouvernement des T.N.-O.). En effet, avant de se définir comme femmes, elles se définissent comme Inuit. Pour Lucy, cette façon d'exercer le pouvoir se fait dans la concertation, l'ouverture, l'écoute et dans le respect de l'autre. Les leaders inuit, hommes ou femmes, doivent prendre des décisions tout en considérant l'impact immédiat de ces décisions sur les membres de la communauté.

"There is a lot more respect into the Inuit politics, even though it's in politics. Respect is the tool, the foundation of everything and if you don't have respect for others, it will show on how you do your politics a lot whereas down South they don't care if they respect you." (Lucy, 23 ans, administratrice au sein d'une corporation de développement économique inuk)

Carmen semble ne s'être jamais questionnée sur l'existence d'une différence entre hommes et femmes quant à la façon d'exercer le pouvoir. Par ailleurs, elle croit que le leadership inuk diffère de celui des Blancs. En se donnant en exemple, elle explique que, devant une situation problématique, elle va s'intéresser en premier

à savoir comment le problème affecte les personnes concernées alors que les hommes blancs (Kaluunat) sont plutôt portés à se questionner sur la source du problème et sa direction.

«I don't know if I work differently than a man but I would have a different way of handling situations because I'm an Inuk. For an exemple, we are very considerate of people. We are very practical. Most Inuit are very practical solutions oriented whereas non-Inuit, Kaluunat, are more theoretical. I would take a piece of paper, read it and first thing I would say is : «Ok. How is that going to affect you?» Whereas non-Inuk would say : «What is the purpose, the process of that piece of paper?». And there is a situation that I often experienced. We like consulting person to person. We don't quickly make decisions. We have tendency to wait. We would most likely sit on it whereas most Kaluunat would quickly want to make a decision. Communication styles are very different and how we react to a situation. I make more differences on Inuk and non-Inuk.» (Carmen, 47 ans, administratrice régionale pour le gouvernement des T.N.-O.)

Il faut s'interroger ici sur cette façon d'agir en situation d'exercice du pouvoir et chercher à déterminer si elle n'est pas plus apparentée à un mode féminin d'exercice du pouvoir (plus humaniste) qu'à un mode inuk d'exercice du pouvoir.

3.5.3 La compétence au-delà du genre

Le discours des interviewées nous apprend que comme la tradition inuk l'enseigne, les leaders doivent être choisis selon leurs compétences et non selon le genre. Ainsi, les femmes interviewées se disent toutes en défaveur des mesures de discrimination positive dont elles désapprouvent le principe même. En pratique, certaines y ont tout de même recours tandis que d'autres s'y opposent fermement comme Brenda.

"I don't like it. I didn't use it when I applied for GNWT last year. I don't like the concept of affirmative action. I sort of contradict myself in a way. The job that I'm filling right now is meant for an inuk beneficiary so if you wanted to apply for the job you had to meet that first criteria. It's used all the time." (Brenda, 38 ans, stagiaire au département des Affaires indiennes et du Nord)

Homme ou femme, le leader choisi doit posséder les ressources personnelles nécessaires pour pouvoir rencontrer adéquatement les exigences découlant de ses responsabilités et assurer un soutien constant à la communauté inuk dont il est respecté.

"With N.T.I, they chose who the best person is, best qualified, best adaptable, ready to travel." (Kelly, 30 ans, administratrice de territoire)

“We have men leaders, we have women leaders. That doesn't matter to me if it's a man or a woman. As long as they're doing their job and they're doing it right...”
(Nellie, 26 ans, responsable des relations publiques)

Carol est en désaccord avec la proposition mise de l'avant par la commission d'établissement du Nunavut en faveur de la représentation égale des hommes et des femmes inuit à l'assemblée législative du Nunavut en 1999. Ce sont, selon elle, les compétences des élus qui priment plus que leur genre.

“I'm strongly against the NIC's proposal for equal participation by men and women in the Nunavut Legislative Assembly because I think that it's the abilities you have that counts weither you are a male or a female. It's what kind of competence you have that's important.” (Carol, 34 ans, directrice des opérations régionales pour le gouvernement des T.N.-O.)

Pour Carmen, il est aussi important pour une femme inuk que pour un homme inuk d'avoir accès à des postes de pouvoir. L'implication des Inuit dans leur communauté « pour qu'ils prennent le contrôle du système » constitue la préoccupation première de Carmen. Ainsi, le but n'est pas d'augmenter le nombre de femmes inuit assignées à des postes de pouvoir mais de tenter plutôt d'obtenir plus de pouvoir pour les Inuit autant hommes que femmes.

“For me, it's important for either a man or a woman,

either Inuk woman or Inuk man to get on to the management to take on a senior level position. That's far more important to me then differentiating the status. When I talk, I generally talk in terms of Inuit of all sexes simply to get more involved and take more responsibility and more control in the system."
 (Carmen, 47 ans, administratrice régionale pour le gouvernement des T.N.-O.)

Comme l'explique Lucy dans ces derniers extraits, les Inuit ont la chance d'obtenir des subventions pour poursuivre des études supérieures. Ainsi, elle croit qu'il n'y a pas de raison de mettre en place des leaders qui n'ont pas la compétence suffisante pour exercer une telle fonction. En effet, il arrive que le respect dont fait l'objet une personne susceptible d'être choisie comme leader peut avoir pour effet de placer en position de pouvoir des individus dont la compétence réelle est surestimée par la communauté qui se base davantage sur la confiance qu'elle leur accorde.

"With all the colleges and universities that are subsidizing for the Inuit to go to, with all the opportunities, you have to have the person who has the competence." (Lucy, 23 ans, administratrice au sein d'une corporation de développement économique inuk)

"Like people can elect a board member or a representative because he's respected and they think he has a lot of knowledge but he might not have the right knowledge for that responsibility he's taking."

(Lucy, 23 ans, administratrice au sein d'une corporation de développement économique inuk)

3.6 Comment sont perçues les femmes par rapport au pouvoir?

Il est intéressant de chercher à savoir comment les femmes inuit en position de pouvoir ou qui se préparent à l'être sont perçues par leur père, les hommes inuit de la communauté, la communauté elle-même dans son ensemble et par les Blancs. Comme ces femmes l'expliquent, la réaction de leur entourage est un élément de motivation ou de démotivation qui influence autant leur choix de carrière que les décisions qu'elles sont appelées à prendre dans l'exercice de leurs fonctions.

3.6.1 Le père

Les femmes interviewées qui sont en relation avec leur père disent, pour la plupart, avoir été encouragées par celui-ci à poursuivre leurs objectifs de carrière. Les hommes inuit plus traditionalistes sont moins communicatifs et certaines des femmes interviewées disent ne pas connaître l'opinion de leur père à ce sujet puisque les échanges verbaux restent très limités : *"My father doesn't say much. He is a silent type. He doesn't interfere in his kids' life."* (Mary, 30 ans, assistante exécutive au sein d'une corporation de développement économique inuk)

Par ailleurs, la majorité des femmes ont senti un appui de leur père qui

considère l'éducation scolaire comme un outil nécessaire à la survie et le travail comme un moyen de garder sa dignité.

"My father is happy that I'm working because he had to depend on the social assistance for so many years. He encouraged us to go to school or look for a job." (Natsiq, 33 ans, représentante régionale en santé communautaire)

"My father recognizes that I would need different survival skills and education was the primary tool that he recognizes that my sisters and I would need." (Dora, 34 ans, étudiante en administration)

"I tried to quit highschool in grade 9. My father said, you're not quitting." (Becky, 32 ans, étudiante en enseignement)

Seule Brenda rencontre les critiques de son beau-père qui la trouve trop éloignée du modèle féminin traditionnel.

"My inuk stepfather put me into another category. I'm not a typical female in the Inuk world, a female that can do almost anything in his eyes like to go and change all the tires of my truck in an afternoon. In fact, they think I'll never marry because I'm too busy going for the golden apple." (Brenda, 38 ans, stagiaire au département des Affaires indiennes et du Nord)

3.6.2 Les hommes inuit

À savoir s'il existe une rivalité, un climat de tension entre hommes et femmes inuit, les femmes interviewées émettent des opinions divergentes. Selon Carol et Sarah, il existe une animosité qui se manifeste autant dans le couple qu'en milieu de travail. Un sentiment de perte de contrôle de la part des hommes et une image négative de la femme contribuent à alimenter ce climat.

"They lose control. They feel threatened. My first husband had a hard time dealing with me working and earning some money. He did not accept the people which I was working with either because they were more educated than he was." (Carol, 34 ans, directrice des opérations régionales pour le gouvernement des T.N.-O)

"But we've had problems where I've had to bring up at the staff meeting where to stop women bashing, turn down women. There was one incident with a staff member. I took him aside and I told him: What's with the women bashing in front of the youth? A lot of them don't have a lot of respect for women because they grow up in homes where women are being beaten. So I just brought it up at the meeting and all the women were nodding so I guess it's common in our work place." (Sarah, 22 ans, intervenante en délinquance responsable d'un programme de réinsertion)

Lucy reconnaît que la difficulté des hommes à s'intégrer au marché du travail et leur scolarisation insuffisante peuvent contribuer à créer cette rivalité entre

hommes et femmes. Elle croit par ailleurs que cette situation est appelée à changer comme Kelly qui pense que la non-acceptation des femmes en position de pouvoir va aller en s'atténuant avec l'évolution des mentalités et la place qui sera faite, dans les sphères de pouvoir, à la jeune génération plus ouverte à cette réalité.

«There is some animosity if the woman does have a higher paying job or a full year round job, a good job within the community and the husband only having seasonal unless the husband wants to do that for a living or unless the husband does want to have a job and there's only labor jobs for the men. Not as many opportunities for the men as the women whereas a woman can start up as being a secretary or an administrator and take further education to become controller or manager whereas the man would like that freedom of being the hunter and also being able to earn money. In those cases, there is confrontation but it's becoming more encouraged for women to be in these positions. Not as many men are intimidated by women in authority as they used to be.» (Lucy, 23 ans, administratrice au sein d'une corporation de développement économique inuk)

«I think it will change once we'll get new people on the boards. Younger people, men in their thirties, they see what women do. They're not saying that women should stay at home. I think that on some of the boards, they just expect that women should stay home, older guys that are on boards.» (Kelly, 30 ans, administratrice de territoire)

Selon Becky, la rivalité existe plutôt entre les Inuit et les non-Inuit, entre les individus qui possèdent une éducation supérieure et ceux dont l'éducation est limitée.

"I don't think there's competition between Inuit men and Inuit women but I think there's competition between southern employees... what I mean is people being hired from South and people being hired from up here. It's more a competition between educated persons and not educated persons because a lot of us are not. A lot of us don't have degrees. There's only a few."
(Becky, 32 ans, étudiante en enseignement)

3.6.3 La communauté

Selon les femmes interviewées, l'attitude de la communauté à l'égard des femmes qui occupent des positions de pouvoir va du respect à la crainte. Les groupes traditionnalistes inuit désapprouvent cette implication et critiquent ouvertement celles qui s'éloignent de ce qui est considéré comme traditionnellement féminin.

"Some are afraid, some feel threatened. There is a lot of respect in the community for women in leadership roles but there are those who are distinctly chauvinistic and try to stop these women by public embarrassment tactics." (Brenda, 38 ans, stagiaire au département des Affaires indiennes et du Nord)

"Women that are on boards, some people call them bitches and stuff like that because they're out there"

fighting, they find them too aggressive." (Kelly, 30 ans, administratrice de territoire)

Carol se dit jugée par ses compatriotes qui lui reprochent de «devenir blanche» à cause de son engagement dans le travail. Par ailleurs, Carmen croit que la difficulté à accepter les femmes en position de pouvoir est moins grande chez les Inuit que chez les Blancs.

"Inuit are hard on themselves. That discrimination bothers me a lot. When they say that I'm becoming White because I'm dedicated to my work and the kind of activity that I do here. I come here punctually. And because I don't visit much." (Carol, 34 ans, directrice des opérations régionales pour le gouvernement des T.N.-O.)

"At the same time, I am aware of very traditional Inuit groups that are also less accepting of women in power positions but overall, I think that it's less of an issue than in White society." (Carmen, 47 ans, administratrice régionale pour le gouvernement des T.N.-O.)

3.6.4 Les Blancs

Dans l'exercice de leurs fonctions, les femmes inuit interviewées rencontrent diverses situations qui rendent problématique la réalisation de leurs objectifs de carrière ou tout simplement l'accomplissement de leur tâche. En milieu de travail,

elles avouent se sentir désavantagées en tant qu'Inuk avant de l'être comme femme. Selon elles, les Blancs les jugent moins aptes à bien remplir leurs responsabilités de leader, situation qu'elles disent ne pas expérimenter avec des collègues inuit.

“I’m meeting more obstacles because I’m an Inuk. The position that I have as a superintendent, there is only two Inuit superintendent in this region out of fourteen. Out of fourteen, there is two females, I’m one of those. Sometimes, that’s the attitude of other people... they don’t respect me for my abilities. They think I’m here as a superintendent because I’m an Inuk, not because I can do the job. Because I was an Inuk I was put in here.”(Carol, 34 ans, directrice des opérations régionales pour le gouvernement des T.N.-O.)

“Inuit men are accepting. I believe, that’s my opinion, that as an Inuk woman working in a management position, I have experienced acceptance there from men and women alike. I’ve never experienced not being accepted. Because the nature of the position where I am, I have more men colleagues. I am treated as equal but generally speaking, I believe, I could be wrong but I think that White male society is less accepting of women in management. I worked with White men and I felt that they had less confidence in my capacities as a leader, an inuk leader and a woman leader.” (Mary, 47 ans)

3.7 Le défi de la conciliation travail et vie de famille

Les femmes inuit interviewées affirment que la réalité du monde du travail

et les exigences de la vie familiale sont difficilement conciliables sinon au prix de sacrifices déchirants pour la mère de famille prise entre la nécessité de travailler et le désir d'assurer une présence auprès de ses enfants. Pour celles qui se disent tentées par l'expérience de la vie politique, le défi semble presque impossible à relever, le travail domestique constituant un obstacle trop important pour la pleine réalisation d'une carrière en ce domaine, surtout lorsqu'il y a possibilité d'être absente de la maison pour de longues périodes. Une carrière politique dans l'Arctique nécessite en effet des déplacements fréquents dans d'autres centres administratifs des territoires et plus au sud.

Pour Carol et Natsiq, il est clair que les enfants et les tâches domestiques sont des obstacles assez importants pour devenir des éléments dissuasifs quant à leurs aspirations politiques puisqu'elles devront continuer à assurer la bonne marche du foyer familial. Le partage des tâches domestiques avec l'homme semble exclus. Ces tâches sont pour elles essentiellement et exclusivement féminines.

"I thought about going into politics when I was younger but you know with the kids and everything, it was just unrealistic. They count on me at home. This job I have is more appropriate for our lifestyle. If you have a family, it's hard enough moving away from your community and your family and having to travel to a place like Yellowknife, Rankin, Montreal, Toronto, Ottawa to attend the meetings. I believe there is a lot of obstacles for women more than men. I think their

burden is heavier." (Natsiq, 33 ans, représentante régionale en santé communautaire)

"Its very hard for women to go into politics because they have to take care of the children, the house and everything. If they have to attend a meeting out of town, their husband won't do their work at their place while they're gone." (Carol, 34 ans, directrice des opérations régionales pour le gouvernement des T.N.-O.)

Sarah exprime un certain découragement et une fatigue physique et psychologique dûs au cumul des tâches domestiques et à son rôle de pourvoyeuse.

"I like my job. But the only thing I find hard is a shift work. It's hard trying to maintain the household, cooking, taking care of the baby, basic stuff around the house. I'm exhausted. I cry sometimes. But I just can't complain. I have to bring the bacon home." (Sarah, 22 ans, intervenante en délinquance responsable d'un programme de réinsertion)

Lucy, dont les propos suivent, résume bien la situation actuelle des femmes inuit au travail. Tout en assurant la survie de la famille et en voyant à l'entretien de la maison, la femme inuk est aussi la gardienne de la culture traditionnelle inuk. Elle se doit donc de transmettre les savoirs ancestraux à ses enfants. La réalité des jeunes mères célibataires est souvent problématique quant il s'agit d'effectuer ce même tour de force, soit concilier le travail, l'éducation des enfants et dans plusieurs

cas, la poursuite d'études secondaires ou collégiales abandonnées trop tôt.

"I think a lot of Inuit women are persuaded that they have to be superwomen because, on top of having to take care of the family, they also have to earn a living and preserve Inuit culture, sewing especially, teaching the children the language. I think that there's a lot of obstacles there because a lot of the Inuit men are more inclined to be hunters and trappers because it's in their nature and their tradition too so they rely upon the women to bring the money home, to have a steady job, to take care of the children, to sew for the family, to provide for the family. There is men too who are working but a lot of dependence is along on the Inuit women and they have a lot of obstacles with finding jobs, having the right education, if they had children at a young age, just dealing with that, continuing their education, finishing high school, getting their college diploma." (Lucy, 23 ans, administratrice au sein d'une corporation de développement économique inuk)

Comme Lucy l'illustre dans ses propos, l'homme inuk encore très attaché à son rôle traditionnel, est l'élément instable de la famille. Le mode de vie auquel il s'accroche n'étant plus adapté à la réalité contemporaine, il compte sur la femme pour trouver et garder un emploi. La femme inuk se trouve donc à être le pilier central de la famille puisqu'en plus de continuer à exercer son rôle traditionnel féminin, elle devient pourvoyeuse d'argent remplaçant l'homme traditionnellement pourvoyeur de viande. Le terme "*superwoman*" employé par Lucy illustre non seulement la lourdeur des responsabilités qui incombent désormais à la femme inuk

mais aussi ce que l'on attend d'elle: respecter la tradition et, dans un même temps, être flexible aux exigences de la modernité.

4. ANALYSE

À travers leur discours, les interviewées ont abordé des thèmes qui faisaient référence à des réalités et à des préoccupations communes. À cette étape, il s'agit de mettre ces thèmes en rapport avec les théories traitant des femmes et du pouvoir pour tenter de voir s'il existe des liens. Cette analyse des données reprendra donc les thèmes recensés dans la description.

4.1 L'influence des Blancs sur la transformation d'un mode de vie

Les femmes interviewées se sont exprimées sur les répercussions que l'arrivée des Blancs avec leurs valeurs propres, leurs connaissances et leurs institutions avait eu sur le mode de vie inuk et ses traditions. Qu'elles aient été les témoins de ces changements ou qu'elles en aient ressenti les contrecoups, elles ont la conviction que le passage de la tradition à la modernité a causé des dommages. Elles expliquent d'ailleurs leur motivation à s'impliquer au niveau de la communauté et dans le processus de création du Nunavut par leur désir d'agir pour préserver la culture inuk qui se perd. Elles veulent travailler, devenir des leaders et finalement endosser le rôle de gardienne de la culture. L'avènement du Nunavut semble inspirer leur actions. Elles ont le sentiment que cette structure politique gérée par les Inuit va redonner à la communauté inuk une fierté née d'une identité culturelle retrouvée.

Il est possible de comparer la motivation des femmes inuit à s'impliquer pour le bien de la communauté à l'implication politique des femmes dans le secteur scolaire étudiée par Chantal Maillé (1997). En effet, elle a tenté de définir la nature de la participation féminine à des activités davantage orientées vers la communauté plutôt que vers l'État. En regard du discours des femmes inuit interviewées, il est intéressant de faire ressortir la perception que les femmes commissaires de l'étude de Chantal Maillé ont de leur fonction. L'ensemble de ces femmes sont réticentes à associer la politique avec leur engagement en éducation. Si certaines d'entre elles considèrent la possibilité de s'impliquer en politique à d'autres niveaux, une proportion importante de ces femmes écarte cette possibilité. Pour ces dernières, c'est la mission éducative qui compte. Leur implication politique est motivée par cet objectif et non par le désir de se bâtir une carrière politique. Sur ce point, il est possible de faire un parallèle entre l'engagement des femmes commissaires et celui des femmes inuit : expliquer la motivation à s'impliquer politiquement par le désir d'accomplir une mission communautaire sans nécessairement entretenir des ambitions pour une carrière politique plus poussée. La politique est perçue comme un moyen de faire bouger les choses, comme un outil de changement, d'un côté pour le bien des enfants dans le système scolaire, de l'autre, pour la préservation de la culture inuk et de la fierté d'un peuple.

Les femmes inuit interviewées âgées de plus de 30 ans s'entendent pour dire que la domination masculine a été introduite par les Blancs qui ont érigé les hommes inuit en dominants, en leaders. Selon elles, le rapport entre hommes et femmes avant les Blancs était un rapport d'égalité. Quant aux femmes inuit de 30 ans et moins, elles semblent expliquer les comportements machos et le goût pour le pouvoir et la domination des hommes inuit comme étant propre au genre masculin. L'ensemble des femmes interviewées semblent observer un changement dans les rapports entre hommes et femmes. Alors que chez les plus de 30 ans on parle du début d'une émancipation féminine, d'une ascension des femmes vers le pouvoir, les 30 ans et moins remarquent chez les hommes inuit de leur génération une plus grande ouverture à la possibilité d'accepter les femmes en position de pouvoir.

Comme l'a observé Évelyne Tardy dans une recherche menée auprès de femmes membres de la Fédération des femmes du Québec (1995) sur les conceptions du pouvoir privilégiées par celles-ci, les femmes ne semblent pas très à l'aise avec la notion de pouvoir. Selon Tardy, les féministes privilégient les relations de pouvoir fondées sur le consensus et elles se disent contre la contrainte dans les relations de pouvoir. Le pouvoir exercé dans la contrainte est, selon elles, le pouvoir tel que l'exercent les hommes. Ainsi, quand Sarah, jeune femme inuk de 22 ans, dit : *“ Men want power. Inuit men are not the exception. They like to*

dominate. ”, on comprend qu'elle associe le pouvoir des hommes à leur désir de dominer. Elle ne fait d'ailleurs aucune distinction entre hommes blancs et Inuit à cet égard.

4.2. L'impact du bouleversement des rôles traditionnels sur le rapport hommes/femmes

Selon les femmes inuit interviewées âgées de plus de 30 ans, c'est avec l'arrivée des Blancs que la nature des rapports hommes/femmes s'est transformée. Les hommes Blancs auraient érigé l'homme inuk en leader ce qui aurait eu pour effet de détruire le rapport égalitaire entre les sexes qui existait chez les Inuit depuis des millénaires. Selon les informations obtenues en entrevues, traditionnellement, femmes et hommes prenaient les décisions en commun et se considéraient comme des partenaires égaux unis dans leur lutte pour la survie. Cette compréhension du rapport hommes/femmes est dépeinte dans la littérature portant sur les récits d'Inuit relatant leur mode de vie traditionnel. L'unité familiale fonctionnait sur le principe de la coopération. Les tâches étaient divisées de manière bien définie : l'homme chassait pour nourrir la famille et la femme exécutait les tâches domestiques et éduquait les enfants. Les travaux de l'anthropologue Ann McElroy (1976) nous apprennent qu'il existait une flexibilité quant au passage de la sphère féminine d'activités à la sphère masculine. Par ailleurs, s'il était possible aux femmes inuit

d'exercer, à l'occasion, des activités masculines telles que la chasse au petit gibier et que les hommes pouvaient prendre soin des enfants, ces derniers ne participaient jamais au processus de transformation des peaux. L'égalité totale entre femmes et hommes inuit est à remettre en question. Le jugement de la femme est considéré au même titre que celui de l'homme. Par ailleurs, ce jugement est respecté en regard des sphères traditionnelles de compétence. Si la femme inuk peut prendre toutes les décisions relatives aux activités domestiques, l'homme inuk détermine les déplacements de la famille en fonction du gibier.

4.2.1 Le mode de vie traditionnel masculin mis en cause

Dans le discours qu'elles ont tenu au cours des entrevues, les femmes inuit interrogées offrent une explication quant à ce qu'elles croient être la raison de l'entrée massive des femmes inuit sur le marché du travail. Selon elles, puisque le mode de vie inuk traditionnel a disparu, les rôles traditionnels ont subi des transformations qui ont surtout touché les hommes. Dépossédés de leur rôle de chasseur pourvoyeur de viande, les hommes expérimentent une perte d'estime d'eux-mêmes. Ils ont du mal à conserver un emploi car ils sont déchirés par leur désir d'aller sur les terres pour chasser. Leurs habiletés de chasseur sont aussi plus difficilement récupérables sur le marché du travail. Les femmes inuit auraient plus

de facilité à s'adapter aux contraintes de l'emploi et pourraient appliquer leurs habiletés sur le marché du travail.

Dans son étude, Ann McElroy (1975) notait que les hommes inuit connaissaient une moins grande continuité de leur rôle traditionnel que les femmes. Selon elle, le rôle masculin traditionnel a été idéalisé. Pour comprendre cette idéalisation, il faut savoir que le rôle de chasseur des hommes inuit avait été crucial dans les transactions interculturelles entre Blancs et Inuit. Le rôle des femmes inuit ayant été moins déterminant, ces dernières ressentaient moins la pression occasionnée par les changements du mode de vie. Elles ont donc pu faire leur place et s'adapter rapidement dans les nouvelles structures. C'est de cette facilité d'adaptation dont nous parlent les femmes inuit interviewées.

Si le rôle du chasseur inuk a été idéalisé, il est difficile d'expliquer cette idéalisation alors que l'activité de la chasse tombe en désuétude. Toujours selon McElroy, les hommes inuit réaffirmeraient l'importance de leur rôle traditionnel pour contester la société eurocanadienne et gagneraient ainsi du prestige aux yeux de leurs pairs tout en acquérant un sentiment de confiance et une impression de pouvoir. Quant aux femmes inuit, elles choisissent plutôt d'adhérer aux normes de la société canadienne (éducation, emploi rémunéré etc.) et c'est de cette conformité que naît l'impression de pouvoir, de contrôle sur leur existence.

4.2.2 La division traditionnelle des tâches et l'emploi

Selon les femmes inuit interviewées, les hommes inuit préfèrent rester sans emploi plutôt que d'effectuer ce qu'ils considèrent être du travail de femme. Ceux-ci privilégient les postes de *management* ou encore le travail sur le terrain. Le secteur des services est considéré par les hommes inuit comme une sphère féminine d'activités. Quant aux femmes inuit, elles ne manifestent aucune réticence à occuper des emplois dits masculins.

La notion traditionnelle d'égalité est sérieusement ébranlée. Le discours fait ressortir clairement la rigidité des rôles traditionnels dans laquelle les hommes inuit semblent vouloir rester eux-mêmes confinés et y maintenir les femmes. De plus, les hommes inuit expriment le désir de se réserver les positions de pouvoir. Dans l'étude menée par Evelyne Tardy (1982) qui avait pour objectif de comprendre la sous-représentation des femmes dans des postes électifs, cette dernière s'est intéressée au cas des mairesses du Québec. Cette étude démontre que les préjugés que nourrissent les hommes à l'endroit des femmes engagées dans une carrière politique pourraient expliquer en partie la sous-représentation des femmes en politique. Les mairesses interviewées se sont prononcées en faveur d'une participation accrue des femmes en politique alors que les maires interviewés sont

plutôt réticents. Ces derniers croient qu'une carrière politique peut nuire aux premiers devoirs d'une femme, soit d'être épouse et mère et que les aptitudes requises pour ce genre d'activité vont à l'encontre de la nature des femmes qui sont trop émotives et pas assez directives.

Dans le cas des hommes inuit, leur refus d'occuper des positions autres que celles de leaders les tient à l'écart du marché de l'emploi. Comme pour les maires du Québec, selon les réponses obtenues auprès des femmes inuit interviewées, il semble que les hommes inuit jugent les femmes inaptes à occuper des emplois qu'ils considèrent comme faisant partie de la sphère masculine d'activités. Il est possible de supposer que cette attitude pourrait décourager l'engagement des femmes dans des postes de pouvoir ou des activités non traditionnelles.

4.2.3 Les femmes inuit, nouvelles pourvoyeuses de la famille inuk

Selon les femmes inuit interviewées, le refus des hommes d'occuper des emplois qui s'apparentent aux rôles traditionnels féminins et l'absence de qualifications requises pour aspirer à des positions de pouvoir contribuent à les écarter du marché de l'emploi. Les femmes sont souvent les seules, dans la famille inuk, à occuper un emploi rémunéré. De plus, les produits de la chasse de l'homme ne sont plus nécessaires à la survie de la famille. Les travaux de Ann McElroy

(1975) nous apprennent que pendant la période de transition entre le mode de vie traditionnel et l'introduction du travail salarié, les hommes furent les premiers à s'intégrer au marché de l'emploi contrairement à ce qui se passe aujourd'hui alors que les femmes inuit sont devenues les pourvoyeuses de la famille inuk. On pourrait tenter d'expliquer ce phénomène en proposant l'hypothèse que plus le rôle du chasseur perd de son utilité, plus les hommes s'accrochent à cette activité et à son prestige car la non-conformité aux nouvelles façons de vivre en communauté (participation aux activités communautaires par le travail salarié) est devenue la manifestation d'un pouvoir. Les femmes inuit interviewées soulignent qu'on accepte mieux qu'une femme quitte le foyer pour travailler car son rôle au sein de la famille est moins valorisé. On peut donc comprendre que l'importance prédominante accordée à l'homme chasseur pourvoyeur est de nature quasi symbolique puisque, en réalité, les produits de la chasse ne sont qu'un complément aux denrées que les familles achètent pour se nourrir.

4.3 Les Inuit en trois périodes

Dans le discours des femmes inuit interviewées, il est possible de constater qu'elles font référence à trois périodes consécutives qui correspondent aux changements survenus dans le mode de vie inuk depuis 50 ans.

4.3.1 La nostalgie d'un temps révolu

C'est avec nostalgie que les femmes interviewées se sont exprimées sur la vie traditionnelle inuk avant que les Blancs n'arrivent avec leur mode de vie et leurs valeurs. Elles parlent d'un respect des aînés qui a disparu aujourd'hui et du combat quotidien pour la survie qui rapprochait alors les membres de la famille.

4.3.2 Entre la tradition et la modernité

Le vie des Inuit d'aujourd'hui serait caractérisée par la transition entre deux mondes : la tradition et la modernité. Les jeunes inuit expérimenteraient une crise d'identité, ne sachant plus s'ils doivent se définir en premier comme Inuk. Les jeunes semblent désintéressés des traditions et ce désintéressement creuse un fossé entre les générations.

Si les jeunes Inuit vivent un déchirement entre les deux mondes, les Inuit qui ont la connaissance des deux mondes sont avantagés. Cette connaissance des traditions et des exigences du monde du travail leur permet d'aspirer à des postes de pouvoir. Les leaders possédant cet atout sont des acteurs clés dans la communauté. Certaines des femmes interviewées qui occupent ces postes importants mentionnent d'ailleurs combien la connaissance des deux mondes

engendre le respect des membres de la communauté. Encore une fois, c'est la capacité d'adaptation des femmes inuit qui est mise en relief. La continuité du rôle traditionnel et la participation aux activités socio-économiques dans un système intrusif permet de s'adapter plus facilement aux changements culturels comme le soutiennent les Spindler et LaPrairie.

Il serait intéressant de se demander si la connaissance de la vie traditionnelle n'est pas une condition essentielle que doivent présenter les femmes inuit pour aspirer à être élues à des postes de pouvoir. En comparaison, citons la recherche de Evelyne Tardy (1982) sur les mairesses du Québec. Les mairesses interviewées mentionnent que leur implication sociale (participation à des organisations locales) a joué un rôle majeur dans leur élection à la mairie.

4.3.3 Une réappropriation du devenir collectif par la création du Nunavut

L'autonomie gouvernementale du Nunavut prévue pour avril 1999 fait naître de l'espoir chez les Inuit qui entrevoient ce changement comme une occasion de reprendre leur devenir collectif en mains. Pour les femmes inuit interviewées de 30 ans et moins, l'autonomie gouvernementale redonnera aux Inuit leur fierté et le respect des traditions. Elles croient que les hommes retrouveront la légitimité de leur rôle de chasseur et que les changements politiques vont permettre aux hommes

d'exercer plus de pouvoir parce que l'Association des chasseurs et des trappeurs a joué un rôle primordial durant les négociations de l'accord sur les revendications territoriales. Il est à se demander si l'autonomie gouvernementale ne ralentira pas la montée des femmes inuit vers le pouvoir ou qu'elle ne l'arrêtera tout simplement pas. En effet, si on se fie au travaux de McElroy(1975), des Spindler et de LaPrairie, les femmes inuit ont pu s'intégrer à leur société en changement parce qu'elles ont connu une continuité de leur rôle traditionnel. En supposant que les hommes inuit retrouvent la légitimité de leur rôle de chasseur et qu'ils soient largement représentés au sein d'une nouvelle structure politique, il est permis de penser que l'accès des femmes inuit au pouvoir pourrait s'en trouver affecté.

Il est aussi important de s'interroger sur la motivation des femmes inuit à conserver cet accès au pouvoir à long terme. Selon la thèse de Yolande Cohen (1981), l'influence réelle des femmes se trouve dans la sphère privée et c'est là que s'exerce leur pouvoir. Les femmes choisissent de se tenir à l'écart d'un pouvoir (politique ou autre) qui relève d'une autre sphère que des sphères féminines d'activités. En s'appuyant sur cette théorie, on pourrait penser que les femmes inuit ne veulent pas du pouvoir politique et qu'elles occupent les positions de pouvoir en attendant que les hommes reprennent leur place. L'avènement du Nunavut pourrait leur en donner l'occasion.

Alors que les femmes inuit de 30 ans et moins entrevoient l'autonomie gouvernementale avec optimisme (fierté, respect des traditions, légitimité du rôle de chasseur), les femmes de plus de 30 ans sont plutôt inquiètes. En effet, elles craignent qu'il n'y ait pas assez de ressources humaines qualifiées chez les Inuit pour occuper adéquatement les positions de pouvoir à l'intérieur de la nouvelle structure gouvernementale.

4.4 Femmes inuit et pouvoir politique

La majorité des femmes inuit interrogées sont intéressées par l'action politique. Il ressort des entrevues que les femmes inuit considèrent que le pouvoir politique est détenu par les hommes et que cette sphère d'activités est un bastion masculin bien gardé. Celles qui réussissent à s'y tailler une place démontrent une force de caractère et de la détermination. Elles doivent travailler plus fort, prouver, hors de tout doute, leurs aptitudes de leader. Ces éléments du discours peuvent être mis en relation avec certaines conclusions de l'étude de Evelyne Tardy sur la situation des mairesses au Québec (1982). Selon Tardy, ce sont les préjugés des hommes face à une implication politique pour une femme qui expliquent la sous-représentation des femmes en politique. Considérées comme des intruses, ces femmes doivent faire leur preuves avec plus de peine que les hommes.

Les femmes inuit interviewées semblent situer principalement leur implication politique dans le cadre de la création du Nunavut. En effet, le projet d'autonomie gouvernementale semble être le moteur de leur motivation à s'investir dans des activités politiques. Elles croient que, grâce à la création du Nunavut, elles pourront occuper une place grandissante en politique. Comme nous l'avons expliqué un peu plus tôt, l'avènement du Nunavut fait naître l'espoir d'une vie meilleure et d'une liberté retrouvée pour la société inuk. On pourrait alors se demander si la participation politique des femmes inuit n'est pas davantage orientée vers la communauté plutôt que vers l'État comme l'écrit Chantal Maillé (1997) qui s'appuie sur McCormack (1975). Ainsi, les femmes inuit réaliseraient, à travers leur implication politique, une mission sociale visant le bien-être de la communauté que permettra l'autonomie gouvernementale.

4.5 Le rôle de leader selon la conception inuk du pouvoir

Les femmes inuit interviewées qui occupent des positions de pouvoir considèrent que leur rôle de leader leur donne les moyens d'agir pour aider leur communauté. Elles disent être au service du peuple inuk et ne pas être intéressées à se hisser dans l'échelle du pouvoir pour répondre uniquement à des ambitions de carrière. Si ce refus de réussir pour servir ses intérêts personnels est surtout

exprimé par les femmes de plus de 30 ans, les femmes de 30 et moins, elles, parlent de réussir dans le but de servir de modèle pour les jeunes femmes inuit.

Ainsi, c'est un désir altruiste de tenir les rênes du pouvoir pour être un agent de changement efficace qui est exprimé par les femmes inuit. Citons, encore une fois en comparaison, la recherche de Chantal Maillé (1997) sur l'engagement des femmes commissaires en politique scolaire. Une forte proportion des femmes commissaires interviewées percevait leur fonction non pas comme un tremplin pour accéder à d'autres paliers politiques mais plutôt comme un moyen d'agir efficacement pour le bien des enfants. C'est aussi le sentiment de devoir accomplir une corvée pour la communauté et non l'ambition politique qui a motivé l'engagement politique des maires et des mairesses interviewés par Evelyne Tardy (1982). Tout comme les femmes inuit, c'est la finalité de l'engagement qui semble primer.

Quand les femmes inuit parlent d'un pouvoir qui leur donne la capacité d'agir, de changer les choses, on ne peut éviter la référence aux définitions du pouvoir proposées par Marilyn French (1986). En effet, la capacité d'agir réfère à ce que French définit comme le pouvoir-de, un pouvoir qui fait appel aux aptitudes, aux capacités et qui sous-entend une certaine liberté. Evelyne Tardy (1995) a interrogé des femmes militantes au sein de la Fédération des femmes du Québec pour tenter

d'identifier leur conception du pouvoir. La majorité d'entre elles se sont prononcées contre la contrainte dans les relations de pouvoir et privilégient une définition qui voit le pouvoir comme un outil de transformation pour changer le monde plutôt que comme un instrument de domination.

4.5.1 Une compréhension des enjeux communautaires

Les femmes inuit expliquent l'importance de leur implication au niveau communautaire par le fait qu'elles ont un point de vue de l'intérieur qui permet une meilleure compréhension de la vie des familles inuit. Il est intéressant de constater que les femmes inuit considèrent que leur connaissance des réalités vécues par la communauté est un atout pour accéder à la sphère politique. Même si elles priorisent l'engagement communautaire, elles ne semblent pas écarter les promotions en politique. Ainsi, l'engagement communautaire de ces femmes ne serait pas une manière de se tenir à l'écart du pouvoir politique comme le pense Yolande Cohen (1981) qui soutient que les femmes choisissent de transposer l'action politique à l'intérieur des sphères féminines d'activités. Il pourrait être un aussi un tremplin pour y parvenir.

4.5.2 Un mode inuk d'exercice du pouvoir

Selon les femmes inuit interviewées, il existe un mode d'exercice du pouvoir inuk et non un mode féminin différent d'un mode masculin d'exercice du pouvoir. Ce pouvoir inuk s'exerce dans la concertation, l'ouverture, l'écoute et le respect. En situation de pouvoir, les décisions prises par les leaders, hommes ou femmes, reflètent leurs préoccupations pour la communauté. Les Blancs auraient une manière différente d'exercer le pouvoir qui tient moins compte du respect du bien-être collectif.

Selon la définition proposée par les femmes inuit, le pouvoir inuk qui s'exerce de manière consensuelle et dans le respect de la communauté s'apparente à la description de l'exercice féminin du pouvoir que les militantes interrogées par Evelyne Tardy (1995) proposent. Ces dernières se prononcent contre la contrainte dans les relations de pouvoir et favorisent la discussion menant au consensus. Elles privilégient le pouvoir du groupe et non le pouvoir personnel. Selon les militantes, le pouvoir du groupe permet de réaliser des changements favorables à celui-ci pour réaliser la mission du groupe. Mais comme le soutient Marilyn French dans *La Fascination du Pouvoir* (1986), même si le besoin de dominer peut naître du désir de participer au bien-être communautaire en usant de capacités particulières pour avantager le groupe, ce besoin découle toujours du souhait

« d'agrandir sa propre stature » (French, 1986, p.526).

Dans le cas des femmes inuit interviewées, il faudrait se demander si elles ont déjà oeuvré sur le marché du travail avec des hommes inuit en situation d'exercice du pouvoir. En effet, elles ne semblent pas être en mesure de comparer les modes féminins et masculins d'exercice du pouvoir. La distinction se fonde sur l'ethnicité. Au contraire, lorsqu'elles expliquent comment l'influence des Blancs a transformé le rapport hommes/femmes traditionnellement égalitaire en un rapport de domination des hommes sur les femmes, elles ne font pas de distinction entre les hommes blancs et les hommes inuit : tous deux exercent un pouvoir de domination.

4.5.3 La compétence au-delà du genre

D'après les femmes inuit interviewées, la tradition inuk enseigne que les leaders doivent être choisis selon leurs compétences et non selon le genre. C'est aussi ce que confirme la littérature inuk qui relate le mode de vie traditionnel (*Pauktuutit, The Inuit Way*, 1990). Elles désapprouvent donc les mesures de discrimination positive prises par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest pour intégrer plus de personnel inuk aux effectifs. Selon elles, les leaders choisis doivent posséder les connaissances requises et avoir le respect de la communauté qu'ils soutiennent. Par ailleurs, les travaux de l'anthropologue Ann McElroy (1976)

nous apprennent que si le jugement de la femme comme de l'homme inuk est respecté quand il s'agit de prendre des décisions, il l'est dans la mesure où la décision prise est reliée à la sphère traditionnelle de compétences selon le genre. Alors, qu'en est-il des décisions prises par les femmes inuit en situation de pouvoir dans une sphère qui n'est pas considérée comme une sphère féminine d'activités? Cette décision est-elle respectée et endossée par la communauté? Les données recueillies lors des entrevues n'éclairent pas cette question.

Les femmes inuit interviewées disent souhaiter un accès grandissant au pouvoir pour les Inuit, hommes comme femmes. Encore une fois, comme pour les militantes interrogées par Evelyne Tardy (1995), il ressort que c'est le pouvoir du groupe qui prime sur le pouvoir personnel. Bien au delà des ambitions personnelles, les femmes inuit interviewées souhaitent plus de pouvoir pour les Inuit, non pas seulement pour les femmes, et les leaders choisis utiliseront leurs compétences pour le bien de la nation inuk.

4.6 Comment sont perçues les femmes par rapport au pouvoir?

4.6.1 Le père

La majorité des femmes inuit interviewées ont senti un appui de la part de leur père dans la poursuite d'une éducation scolaire et de leurs objectifs de carrière. Les recherches de Ann McElroy (1976) démontrent que les parents inuit tendent à socialiser leurs filles en fonction des attentes du système eurocanadien. Alors que les garçons sont éduqués de façon traditionnelle, les filles sont motivées à poursuivre des études, à travailler et s'intégrer aux valeurs des Blancs. Ces parents négocient donc avec le système eurocanadien en démontrant une volonté de s'assimiler et, en même temps, une résistance ethnique. L'attitude des pères des femmes inuit interviewées en est peut-être la manifestation. On pourrait aussi formuler l'hypothèse que si les femmes inuit sont encouragées à s'éduquer et à travailler, c'est que la société inuk accorde moins de valeur à leur rôle au sein de la famille inuk, le rôle de chasseur pourvoyeur de l'homme ayant été idéalisé. Cette hypothèse a d'ailleurs été soulevée un peu plus tôt dans l'analyse du rôle de la femme inuk comme nouvelle pourvoyeuse de la famille.

4.6.2 Les hommes inuit

Selon les femmes inuit interviewées, il existerait une certaine rivalité entre hommes et femmes qui se manifeste autant dans le couple qu'en milieu de travail. Les hommes entretiendraient une image négative de la femme et expérimenteraient un sentiment de perte de contrôle face aux femmes qui travaillent et gagnent de l'argent. Les hommes inuit préféreraient que les femmes restent à la maison. Généralement moins scolarisés que les femmes, les hommes inuit ne peuvent toutefois aspirer à obtenir un emploi bien rémunéré.

Il serait intéressant de se demander si la rivalité des hommes et leur comportement réfractaire envers les femmes au travail ne découragent pas les ambitions de ces dernières. Comme l'a démontré la recherche de Tardy menée auprès des maires et des mairesses du Québec (1982), les préjugés sociaux freinent l'ascension des femmes vers le pouvoir.

L'existence d'une telle réticence des hommes face au travail rémunéré des femmes tranche avec la supposée égalité traditionnelle des hommes et des femmes, jadis partenaires pour la survie (*Pauktuutit, The Inuit Way*, 1990). Aujourd'hui, alors que la survie de la famille est assurée par le travail rémunéré des femmes, les hommes ne semblent pas accepter ce renversement des rôles, ceux-ci n'étant plus les pourvoyeurs.

4.6.3 La communauté

La communauté inuk respecte les femmes inuit en position de pouvoir en même temps qu'elle les craint. Les groupes traditionnalistes inuit critiquent ouvertement les femmes inuit qui s'impliquent hors des sphères féminines traditionnelles d'activités et se rendent même jusqu'à l'intimidation et les insultes selon les femmes inuit interviewées. Ces dernières soutiennent pourtant que les leaders inuit sont choisis en fonction de leurs compétences et non en fonction du genre. Ainsi, si les femmes inuit sont les plus aptes, de par leur formation académique et leur expérience de travail à occuper ces positions de pouvoir, la communauté devrait leur être favorable. Il faudrait alors se demander jusqu'à quel point les groupes traditionnels qui désapprouvent la présence des femmes au pouvoir peuvent influencer la communauté inuk et encourager les préjugés sociaux. De plus, si la compétence des leaders est reconnue au delà du genre chez les Inuit, il faudrait chercher à savoir ce que signifie cette compétence. Est-elle définie par des paramètres qui ne considèrent pas comme étant valables les connaissances et habiletés acquises à travers le système eurocanadien (comme c'est le cas pour les femmes inuit scolarisées)? On pourrait supposer que cette compétence est plutôt définie par des aptitudes traditionnelles. De plus, la compétence des leaders est peut-être reconnue lorsqu'elle s'applique à la sphère traditionnelle d'activités selon

le genre. Les études de Ann McElroy (1976) démontrent d'ailleurs que si le jugement de l'homme comme celui de la femme est respecté, il l'est dans la mesure où il s'exerce dans leur sphère de compétences respective.

4.6.4 Les Blancs

Les femmes inuit interviewées se sentent désavantagées et rencontrent plus d'obstacles que les Blancs en tant qu'Inuit et en tant que femmes dans l'exercice de leurs fonctions en milieu de travail. Les Blancs auraient des préjugés défavorables envers les Inuit qu'ils jugent moins aptes à remplir leurs responsabilités. Les femmes inuit en situation de pouvoir seraient donc doublement dévalorisées de par le genre et de par l'ethnicité. L'étude de Tardy sur les maires et les mairesses du Québec (1982) nous apprend que pour expliquer la sous-représentation des femmes en politique municipale, les maires se réfèrent à la définition d'une nature spécifique des femmes (un ensemble de caractéristiques féminines stéréotypées) qui empêcherait les femmes de réussir aussi bien que les hommes en politique. Parallèlement aux résultats de cette étude, il est possible de supposer que les hommes blancs attribuent aux femmes inuit une nature analogue à celle perçue et définie par les maires, c'est-à-dire un ensemble de caractéristiques typiquement féminines qui les rendraient inefficaces en situation d'exercice du pouvoir. En plus,

les hommes blancs semblent croire à une nature spécifiquement attribuable à l'ethnicité qui ajoute à leurs réserves face aux capacités des femmes inuit à être des leaders. Et comme dans le cas des mairesses interrogées par Tardy (1982), il serait possible de supposer que les femmes inuit en position de pouvoir puissent reproduire les manières d'exercer le pouvoir des hommes blancs pour minimiser les difficultés occasionnées par ces préjugés.

4.7 Le défi de la conciliation travail et vie de famille

Les réalités du travail et des responsabilités familiales sont difficilement conciliables, surtout pour celles qui envisagent de poursuivre une carrière politique. Selon les femmes inuit interviewées, la vie politique dans l'Arctique implique des déplacements fréquents pour des destinations éloignées, donc des absences prolongées. Les tâches domestiques et les enfants sont pour elles des éléments dissuasifs quant à leurs aspirations politiques. Ce dilemme face au conflit famille/carrière est décrit par Yolande Cohen (1981) qui explique que les femmes qui occupent des positions de pouvoir se placent souvent en situation de devoir choisir entre la carrière et la vie de famille. Faire un trait sur la vie publique ou politique permet à ces femmes de conserver leur pouvoir sur la famille et leur identité féminine. L'étude de Caroline Andrew (1991) sur les femmes au palier local

souligne encore l'importance de la dimension familiale dans la décision des femmes de poursuivre ou non une carrière politique. Ainsi, si les femmes sont présentes en plus grand nombre au palier local (politique municipale), c'est que ces activités politiques permettent de concilier plus facilement les responsabilités familiales avec les responsabilités du travail que dans d'autres paliers de gouvernement. En se basant sur ce facteur, on pourrait donc penser que les femmes inuit qui accordent une grande importance à la vie familiale et à l'exercice des tâches domestiques seraient limitées dans leur accession aux paliers supérieurs de pouvoir par leurs responsabilités familiales. Elles freineraient donc peut-être volontairement leur ascension vers le pouvoir pour ne pas nuire à la famille. Nous pouvons nous baser sur la recherche de Evelyne Tardy (1982) menée auprès des maires et des mairesses du Québec pour appuyer cette hypothèse. Dans le cas des mairesses, la majorité d'entre elles considèrent que le fait d'avoir des enfants nuit à la participation en politique et elles ont d'ailleurs attendu d'avoir élevé leurs enfants pour se lancer en politique.

Si les femmes interviewées disent accorder beaucoup d'importance à leurs responsabilités familiales et se sentent déchirées entre la famille et la carrière, elles excluent la possibilité d'un partage des tâches domestiques avec les hommes. En effet, ces derniers ne semblent pas prêts à assumer ces responsabilités féminines.

Attachés à leur rôle traditionnel de chasseur, les hommes inuit laissent à leur femme la responsabilité d'occuper un emploi tout en leur laissant la charge domestique. L'ensemble de ces responsabilités semble peser lourd sur les épaules de ces femmes. Il reste à se demander dans quelle mesure les femmes inuit sont intéressées à partager les tâches reliées à leur rôle traditionnel. En effet, selon la théorie de Yolande Cohen (1981), la famille et les sphères domestiques sont le lieu privilégié d'activité des femmes et le lieu de leur force. De plus, il ne faut pas ignorer certains éléments de l'étude de Ann McElroy (1975) qui mentionne que les contacts avec la civilisation blanche n'ont pas altéré le rôle traditionnel de la femme inuk qui a gardé son prestige et son utilité. En outre, les études de LaPrairie et des Spindler nous apprennent que c'est cette continuité des rôles traditionnels chez les femmes qui leur permet de s'adapter plus facilement à un nouveau système et de participer aux activités socio-économiques. Alors, en dépit de la lourdeur de la tâche à accomplir, des défis à relever au quotidien, entre la famille et le travail, les femmes inuit sont-elles prêtes à laisser les hommes envahir ce terrain?

5. CONCLUSION

Dans ce travail de recherche exploratoire, j'ai tenté de comprendre les raisons de l'engagement communautaire des femmes inuit qui occupent des positions de pouvoir ou qui s'y préparent. À travers la recherche des motivations de cet engagement, il a été possible de dégager certaines conceptions que ces femmes ont du pouvoir, de l'utilité de ce pouvoir, et de savoir jusqu'à quel point elles ont envie de gravir les échelons du pouvoir.

Une chose est certaine, les femmes inuit se sentent investies d'une mission. Elles considèrent leur ascension vers le pouvoir comme une opportunité de venir en aide au peuple inuk qui effectue, avec difficulté, la transition entre la vie traditionnelle et les réalités modernes. À travers cet engagement social, les femmes inuit continuent à assurer leurs responsabilités familiales et domestiques et à perpétuer la tradition inuk. En plus, elles doivent souvent assumer seules l'apport d'un revenu et en cela, elles remplacent les hommes inuit traditionnellement pourvoyeurs.

Ces femmes sont donc résolument modernes mais en même temps, elles sont les gardiennes de la tradition. À travers le discours, on perçoit que l'ensemble de ces responsabilités pèse lourd sur les épaules des femmes inuit. Néanmoins, on pourrait croire qu'elles sont déterminées à continuer d'exercer leur influence et leur

pouvoir sur tous ces terrains à la fois. En effet, ces femmes semblent tirer une grande fierté de l'exercice de leur citoyenneté et de leur engagement.

Alors que les femmes inuit semblent prendre leur place comme leaders, il est important de se questionner sur la durabilité de cette ascension vers le pouvoir. L'avènement du Nunavut pourrait-il réhabiliter le rôle du chasseur et placer les hommes en situation de pouvoir au détriment des femmes? C'est un scénario à envisager. En attendant, il est possible de constater l'inquiétante ambivalence de la communauté face aux femmes qui occupent des positions de pouvoir. Partagée entre le respect et la méfiance, la communauté critique les femmes inuit qui s'illustrent dans des sphères d'activités considérées comme masculines.

Les rapports hommes/femmes sont aussi à l'image de cette ambivalence. Alors que les femmes ont le désir de s'éduquer, les hommes, attachés à leur rôle traditionnel de chasseur, semblent ne pas trouver leur place dans cette société en changement. Il découle de ce malaise une rivalité qui peut nuire à l'ascension des femmes vers le pouvoir. En effet, les préjugés entretenus par le milieu social influencent fortement les ambitions de carrière des femmes inuit. Pour elles, l'opposition semble venir de partout. Tour à tour, la communauté, les hommes inuit et les Blancs semblent douter de leurs capacités à être des leaders efficaces. Pourtant, les femmes inuit continuent quand même de s'impliquer pour amener la

communauté à s'adapter et à vivre avec les réalités modernes tout en conservant les traditions et la fierté du peuple inuk.

BIBLIOGRAPHIE

Femmes et pouvoir

ANDREW, Caroline, «Le pouvoir local: stratégie de pouvoir ou nouvelle impasse pour les femmes?», *L'égalité: les moyens pour y arriver*, Les Publications du Québec, p.63-75, 1991.

ANDREW, Caroline, «Les femmes et le local: les enjeux municipaux à l'ère de la mondialisation», *Femmes et représentation politique au Québec et au Canada*, Les Éditions du Remue-Ménage, p.179-194, 1997.

CARON, Madone, «Le pouvoir des femmes», *Révoltes*, 6, p.12-13, 1986.

COHEN, Yolande dir., *Femmes et politique*, Le Jour, Montréal, 1981.

COHEN, Yolande, *Femmes et contre-pouvoir*, Boréal, Montréal, 1987.

COHEN, Yolande, *Femmes de parole: l'histoire du Cercle des Fermières du Québec 1915-1990*, Le Jour, Montréal, 1990.

COUILLARD, Marie-Andrée, «Le pouvoir dans les groupes de femmes de la région de Québec», *Recherches sociographiques*, 35, 1: 39-65, 1994.

DESROCHERS, Lucie, *L'accès des femmes au pouvoir politique : où en sont-elles?*, Conseil du statut de la femme, Montréal, 1988.

DEGRAEF, Véronique, «Le pouvoir passe partout, Savoir et différence des sexes», *Les Cahiers du Grifs*, 45: 105-115, 1990.

DEUTCHMAN, Iva Ellen, «The politics of Empowerment», *Women and Politics*, 11, 2: 1-18, 1991.

FRENCH, Marilyn, *La fascination du pouvoir*, Acropole, Paris, 1986.

GINGRAS, Anne-Marie, Chantal MAILLÉ et Evelyne TARDY, *Sexes et militantisme*, CIDIHCA, Montréal, 1989.

KOME, Penney, *Women of Influence: Canadian Women and Politics*, Doubleday Canada Limited, Toronto, 1985.

LANDRY, Simone, «Le pouvoir des femmes dans les groupes restreints», *Recherches féministes*, 2, 2 : 15-24, 1989.

MAGNUSSON, Warren, «Urban politics and the local state», *Studies in Political Economy*, 16, pp.111-142, 1985.

MAILLÉ, Chantal, *Vers un nouveau pouvoir. Les femmes en politique au Canada*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Ottawa, 1990a.

MAILLÉ, Chantal, *Les Québécoises et la conquête du pouvoir politique*, Saint-Martin, Montréal, 1990b.

MAILLÉ, Chantal, «La politique scolaire et les territoires politiques des femmes: points de convergence», *Femmes et représentation politique au Québec et au Canada*, Les Éditions du Remue-Ménage, p.123-145, 1997.

MAYES, Sharon S., «Women in Positions of Authority: a Case Study of Changing Sex Roles», *Signs*, vol. IV, no. 3, p. 556-568, 1979.

McCORMACK, Thelma, «Towards a non-sexist perspective on social life and social science», dans Marcia Millman et Rosabeth Moss Kanter (dir.), *Another Voice: Feminist Perspectives on Social Life and Social Science*, Doubleday, p. 1-33, 1975.

SAPIRO, Virginia, «Political connections: Gender and the meaning of politics» dans Lucille Beaudry, Chantal Maillé et Lawrence Olivier (dir.), *Les avenues de la science politique. Théories, paradigmes et scientificité. Actes du colloque de la société québécoise de science politique*, ACFAS, p.57-71, 1990.

TAHON, Marie-Blanche, «La maternité comme opérateur de l'exclusion politique des femmes», *Femmes et représentation politique au Québec et au Canada*, Les Éditions du Remue-Ménage, p.19-31, 1997.

TARDY, Evelyne (dir.), *Femmes et pouvoir*, Cahiers Réseau de recherches féministes, no 2, Institut de recherches et d'études féministes, Université du Québec à Montréal, Montréal, 1995.

TARDY, Evelyne (dir.), *Qui sont les mairesses et les maires du Québec?*, Institut de recherches et d'études féministes, Université du Québec à Montréal, Montréal, 1996.

TREMBLAY, Manon, GARNEAU, Édith, «La représentation des femmes par la voie(x) d'une «démasculinisation» du style parlementaire», *Femmes et représentation politique au Québec et au Canada*, Les Éditions du Remue-Ménage, p.69-100., 1997.

Femmes autochtones

COLLIN, Dominique, «La discrète émancipation de Talasia: identité féminine et vision du monde d'une jeune Inuk du Québec nordique», *Recherches amérindiennes au Québec*, XIII, 4, p.255-263, 1983.

COLLIN, Dominique, «Exploration en anthropologie culturelle: une Inuk prise entre deux cultures», *Identité sociale et conscience: introduction à l'éco-écologie*, Presses de l'Université de Montréal, p.181-201, 1984.

COUSINS, Salomie Awa, «Why Inuit women are more employed than Inuit men», *Nunatsiaq*, Iqaluit, p.1-2, 1995.

D'ANGLURE, Bernard Saladin, «L'homme (angut), le fils (irniq) et la lumière (qau) : Ou le cercle du pouvoir masculin chez les Inuit de l'Arctique central», *Anthropologica*, 20, 1-2, p.101-144, 1978.

GERBER, Linda M., «Multiple Jeopardy : A Socio-Economic Comparison of Men and Women Among the Indian, Metis and Inuit Peoples of Canada», *Canadian Ethnic Studies*, XXII, 3, p. 69-83, 1990.

Gouvernement du Canada, *Les Inuit*, Ministère des affaires indiennes et du Nord, Ottawa, 1990.

Gouvernement du Canada, *L'accord entre les Inuit de la région du Nunavut et Sa Majesté la Reine du chef du Canada*, Affaires indiennes et du Nord, Ottawa, 1993.

JACCOUD, Mylène, «Les femmes et la justice pénale», *Criminologie*, XXV, 1, p.65-85, 1992.

JACCOUD, Mylène, *Justice blanche au Nunavik*, Méridien, Montréal, 1995.

McELROY, Ann, «Canadian Arctic Modernization and Change in Female Inuit Role Identification», *American Ethnologist*, 2 : 4 : 662-686, 1975.

McELROY, Ann, «The Negotiation of Sex-Role Identity in Eastern Arctic Culture Change», *The Western Canadian Journal of Anthropology*, vol. VI, no. 3, p. 184-200, 1976.

MATTHIASSEN, J.S., «Northern Baffin Island Women in Three Cultural Periods», *The Western Canadian Journal of Anthropology*, vol. VI, no. 3, p. 201-212, 1975.

MILLER, Bruce G., «Contemporary Native Women : Role Flexibility and Politics», *Anthropologica*, XXXVI, p. 57-72, 1994.

MORISSETTE, Diane, *Vitalités et regroupements chez les femmes autochtones du Québec*, Secrétariat d'État, Montréal, 1982.

SNOWMAN, Daniel, *Frozen Future*, Random House, Londres, 1993.

SPINDLER, L.S., «Menomini Women and Culture Change», Memoir 91, *American Anthropological Association*, 64 : 1 : part 2, 1962.

SPINDLER, L.S., SPINDLER, G.D., «Male and Female adaptations in culture change», *American Anthropologist*, 60 : 217-233, 1958.

The Inuit Way: A Guide to Inuit Culture, Pauktuutit, 1990.

Proposition de la Commission d'établissement du Nunavut sur la participation égale des hommes et des femmes à l'Assemblée législative, Commission d'établissement du Nunavut, Iqaluit, 1995.