



2011-2021

Inuit Health Human Resources Framework & Action Plan

ΔοΔϵ ρεσρβεεερεεεεεεεεεεεε
Δεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεε
εεεε εεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεεε



ΔοΔϵ ρεεεε εεεεε
INUIT TAPIRIIT KANATAMI

Inuit Aanniaqarnangittulirinirmik
Irqanaijaqtiunirmut Qanuiliurutauninga
ammalu Pilirigiarnirmut Parnautinga

Cadre stratégique et plan d'action sur
les ressources humaines en santé des Inuits

Taanna Inuit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtiunirmut kaluurutauninga ammalu pilirigiarnirmut parnautinga aarqik-suqtaulauqtuq Inuit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaq-tiunirmut qanuinninganik piliriqatigiittunut.

Taanna qanuiliurutauniq sarqititsijjutaugasuktuq pijuma - niujunik sivuniksamut ammalu takutitsinirmut tukisinnatsiaq-tumik nalunaijatsiaqsimajumiglu pilirigiarnirmut parnautimik ikajurutauniaqtuq tamakkuninga piliriaqaqtunik sivummuak-pallianirmik. Pijumanirijavut Inuit qanuinningsiarningit sivum-muaktillugu sarqititsinikkut inungnik irqanaijaqtinik qanutu-inalimaaq aanniaqarnangittulirinirmik qanuinningsiarnilirinirmiglu Inuit nunalinginnik, piluaqtumik Inuit uqausinginnik uqarun-narlutik. Taanna pijaujumanig ikajuqtuqtaujuq tunngaviujunut. Taanna qanuiliurutauniq tamakkuninga piliriaqaqpaktunik kamagijaqaqtitsijuq sitamanik piluaqtumik piliriangujariaqaq-tunik Inuit qanuinningsiarninginnik pivaalliqtitsimmaringniar-niruni: ilinniarniliriniq, aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtit, qaujimanirijaujunik ilinniaqtsiniq, ammalu Inuit nunalingit. Taanna qanuittuuninga aarqiktausimaniujuq tamakkuninga piliriaqaqpaktunik atuliqujisimajuq inungnut turaangajunik pijumaniujunik ammalu piliriqatigiiglutik sarqititsigasuglutik pijumaniujunik.

Makua pijumaniujut nalunaiqtausimajut:

- Tulerutit ununnginiqsauliqitillugit aarqigiarasuglugu maan-naujuq aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtiqatsianginniq
- Unuqsitigiarlugit Inuit irqanaijaaqtaaqtitauvaktut aanniaqar - nangittulirinirmik qanuinningsiaqtulirinirmiglu nunalingmit
- Unuqsitigiarlugit kamatsiarutauvaktut ikajuqtuijunik in-ungnut ullumiuligturlu atuqtauvaktunik kamatsiarnirmik
- atuinnautigiakkannirlugit ilinniarutiksats ikajuqturasuglugu ilinniaqtit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtullu kamatsiarnakkanniqullugit ilirqusirijaujumuulingatsiaqtunik

Le présent Cadre stratégique et plan d'action sur les ressources humaines en santé des Inuits a été créé par le Groupe de travail technique sur les ressources humaines en santé des Inuits.

Le cadre stratégique vise à établir une vision d'avenir et à présenter un plan d'action clair et détaillé pour aider les intervenants à aller de l'avant. Nous souhaitons améliorer la santé des Inuits en créant une main-d'œuvre Inuite qui pourra fournir une gamme complète de services de santé et de mieux-être au sein des collectivités Inuites, surtout dans leur langue. Cette vision est soutenue par des principes. En fonction de ce cadre stratégique, les intervenants doivent aborder quatre volets principaux en vue d'avoir une incidence sur les résultats pour la santé des Inuits : l'éducation, la main-d'œuvre dans le secteur de la santé, le transfert des connaissances et les collectivités Inuites. Le cadre stratégique exhorte tous les intervenants à adopter des buts et des objectifs axés sur les Inuits et à collaborer pour atteindre cette vision.

Les buts suivants ont été énoncés :

- Réduire les obstacles afin de surmonter la pénurie actuelle de travailleurs de la santé
- Augmenter le nombre d'Inuits qui obtiennent des postes dans le secteur de la santé et du mieux-être au sein des collectivités
- Augmenter le nombre de modèles de soins qui appuient les pratiques Inuites et contemporaines
- Améliorer l'accès aux programmes et accréditations afin d'aider les étudiants et les travailleurs de la santé à fournir avec compétence des soins adaptés à la culture
- Améliorer la participation des Inuits et des collectivités à la prise de décision en ressources humaines en matière de santé

- Inuit nunaliillu ilautigiakkannirlugit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijarnirmut isumaliurniujunik
- Akausitigiakkannirlugu irqanaijarvimmit qanuinnngitsiarniq kajusitsiaqullugit aanniaqarnangittulirinirkut kamatsiarniq.

Taanna qanuiliurutaunig ilitaqsimajuq anngutijauniarutik inungnut pijaujariaqaqtut aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtiqarniq, aarqigiarutit turaarniqatsiariaqaqtut Kanatami ukiuqtaqtuup qanuinningata ajjiunginninganut. Tamanna ilaqaqtuq silatsaungigasungninga, ungasikturaunig, ammalu Inuit uqausingillu ilurqusingillu ajjiunginningit.

- Améliorer la qualité de la vie au travail afin de maintenir les effectifs en soins de santé dans les collectivités Inuites

Ce cadre stratégique reconnaît que pour répondre aux besoins des Inuits dans le secteur des ressources humaines en matière de santé, les solutions doivent être adaptées aux réalités uniques de l'Arctique canadien. Cette réalité comprend le climat rigoureux, l'isolement géographique, ainsi que la langue et la culture des Inuits.

Taanna qanuiliurutauniq sarqitaulauqtuq ukiunik unuqtunik piliangulauqtuni Inuit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtu-nirmut qanuinninganik piliriqatigiiktunut asinginnullu piliriqatigijanginnut katujjiqatigiingujunullu. Pigiartualluni, piliriqatigiiktut katilauqtut piliriqatigaqtutik Inuit Tapiriit Kanatami irqanaijaqtinginnik qimirruniaqatutigl maannaujuq unikkaaliaqusimajunik pijjutiqaqtunik anniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtuut kanatamit silataanilu. Unikkaaliangusimajunik qimirquniraanikkamit, piliriqatigiiktut titiraqpallililauqtut qanuiliurutaumik. 2010-mit, taingna qanuiliuruti qimirruq- taulauqtuq angiqtaullunilu Kanatalimaamit Inuit aanniaqar-

Le présent cadre stratégique est le résultat de plusieurs années de travaux du Groupe de travail technique sur les ressources humaines en santé des Inuits, de ses partenaires et de ses groupes affiliés. Au départ, le groupe de travail s'est réuni en collaboration avec des employés de l'Inuit Tapiriit Kanatami pour effectuer une analyse de la documentation existante dans le secteur des ressources humaines en santé au Canada et à l'étranger. Après cet exercice, le groupe a créé un cadre stratégique préliminaire. En 2010, ce cadre stratégique a été examiné et approuvé par le Comité national Inuit sur la santé. L'objet de ce cadre stratégique et plan d'action est d'établir



nangittulirinirmut katimajinginnut.

Taapsuma qanuiliurutaujuup pijjusinga ammalu pilirigiarnirmut parnautinga sarqititsijjutaugasuktuq pijumanirijaujumi ammalu aarqiksimmarmikturmik tukimuagutiksamik atuqtaujuunnaqtuq sarqititsinirmik pijumanirijaujumi. Qanuinningata tukisiaruti nalunaiqtausimatsiaqtuq uqalimaaqtiujuq tukisiu-matsiarniarmat summat asijjirniujut atuliqujausimangman-gaataa. Qanuiliurutaujuq ilaqarmijuq naniiliringinnik nalunaik-kutarijauqujunik pijariitsiaqtauvalliajut takunnatsiaqullugit.

Qanuiliurutaujumi atuliqititsiniq ikajurniqarniaqtuq Inuit timiqutinginnik, gavamanginnik, ammalu aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtunirmut isumaliuqtinik qaujijajunnaqullugit kisut pijariiqtaujariaqarmangaataa. Qanuiliurutaujuq tamakkuninga timiujunik ikajurniaqtuq katitirigasuktillugit kiinaujaqaqtitsinirmik ilinniarnilirinirmik, aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtinik, ammalu qaujimanirijaujunik sanasijajurjuarniglu Inuit nunalinginnik. Inuit aanniaqarnangittulirinangannik sivummuaktitsiniaqtuq tamakkuninga piliriaqaqpaktunik ikajuqtuinirmik parnaqullugit sarqititsijjutiksamik ilirqusirmuulingajumi aanniaqarnangittulirinirmut qanuinnngitsiarnimullu pijitsirautinik Inuit nunalinginnik.

Taanna qanuiliurutaujuq Inuit timiqutinginnik kavamagijanginniglu piliriqatiqaqujisimajuq inungnik tamainnik nunaliit naammaktunik aanniaqarnangittulirijiaqullugit pijariaqatsiaqtanginnik qanuittuuninginnik, ajjigiinngitunik ammalu qapsiuninginnik, ammalu tamainnik nunaliit pijunnarniarmata pisimatsiarunnarlutiglu aanniaqarnangittulirijinik. Qanuiliurutaujuq tamakkuninga piliriaqaqpaktunik piqujisimangmijuq tamakkua aanniaqarnangittulirijijut irqanaijaqtit naammaktunik ilinniarniqatsiarlutik qaujimaninqatsiarlutiglu — ilagilugu ilirqusirijaujumi tukisianiqaatsiarniq — tunisijunnarniarmata qanutuinnatsiaq aanniaqarnangittulirinirmik qanuinnngitsiarnirmut pijitsirautinik Inuit pijariaqaqtinginnik. akuniujukkut sivuniksami, qanuiliurutaujuup pilirigiarnirmut parnautinga ikajurniqarniaqtuq mikiglirinirmik aanniaqarnangittulirinirmik ajjigiinnginimmariujut tautuglugit Inuit ammalu Kanatamiutalimaat, tamanna uvattinnu iluunnata upigijjutiginarlutigulu.

une vision et un guide officiel servant à mettre cette vision en œuvre. Le contexte est expliqué clairement pour que le lecteur comprenne la raison d’être des changements recommandés. Le cadre stratégique comprend aussi des suggestions sur des points de repère qui assureront la surveillance des résultats positifs.

La mise en œuvre du cadre stratégique aidera les décideurs Inuits des organisations, des gouvernements et des ressources humaines en santé à savoir ce qui doit être accompli. Le cadre stratégique aidera ces groupes dans leurs efforts visant à intégrer des investissements en éducation, en main-d’œuvre dans le secteur de la santé, en connaissances et en infrastructures dans les collectivités Inuites. Il améliorera la santé des Inuits en encourageant les intervenants à poursuivre un plan de mise sur pied de services en santé et mieux-être qui sont adaptés à la culture dans les collectivités Inuites.

Ce cadre stratégique exhorte le gouvernement et les organisations Inuites à collaborer avec les Inuits pour veiller à ce que chaque collectivité puisse bénéficier d’un nombre approprié et d’un bon assortiment de travailleurs de la santé. Il propose aussi que chaque collectivité puisse recruter et maintenir les effectifs en santé. Le cadre stratégique exhorte aussi les intervenants à veiller à ce que ces travailleurs de la santé aient reçu la formation et les connaissances appropriées, y compris le savoir-faire culturel, pour être en mesure de fournir une gamme complète de services de santé et de mieux-être dont les Inuits ont besoin. À long terme, le plan d’action du cadre stratégique aidera à réduire les disparités en santé entre les Inuits et les autres Canadiens, ce qui sera une source de fierté pour nous tous.

Taimannganit 1950-nginnit, Kanatamiutat Inuit atuqsimajut asijjirnimmariujumik, tamainnik akaujut akaunngittullu, sarqititausimallutik gavamatuqakkut pilirinirisimajanginnut kamagijaqarasuktillugit nirjaksaqatsiarunnaiqsimajunik ammalu aanniarniujunik ilanginnik aviktuqsimaniujunik ukiuqtaqturmit, ammalu qanuiliurniusimajunut kanataup nangminiq aulatsijunnarninganik sapumminirmik ukiuqtaqturmit. Tamakkua asijjiqpallianiujut Inuit ilirqucinginnik ajiujunnaiqpalliatitsimajut. Inuit piliriaqtaqtut sapumminirmik pirqusirijarmingnik atautsikkut ilirqucinginnik aarqikuqspalliallutiglu atugaksanut, niqinut, sanajauvalliajunut ammalu asinginnut sarqititau - valliajunut ullumiuliqtuq nunarjuarmit.

Inuit ukpirusuktut nutaarmik pijumaniqariaqarmat aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtiuniup miksaanut. Pijumanirijaujuq tagvani unikkaaliarmit sarqititausimajuj imaak:

*“Inuit qanuinnngitsiarningit sivummuaktillugu sarqititsinikkut inungnik irqanaijaqtinik qanutuinnalimaaq aanniaqarnangittulirinirmik qanuinnngitsiarnilirinirmiglu Inuit nunalinginnik, piluaqtumik Inuit uqausinginnik uqarunnarlutik”*¹

Inuit ukpirusuktut taanna pijumanirijaujuq pinnguqtitaujunnarmat pilirigiarnikkut maliglugit tagvani qanuiliurutaujumit sarqititausimajut. Pijumanirijaujuq ikajuqtuqtajuj tunngaviujunut ammalu pilirigiarnirmut parnautimut.

Depuis les années 1950, les Inuits canadiens ont connu des changements importants, tant positifs que négatifs, par suite des mesures prises par le gouvernement fédéral en réaction aux périodes de famine et aux épidémies de maladies infectieuses dans certaines régions de l'Arctique, ainsi qu'aux mesures prises pour protéger la souveraineté canadienne dans l'Arctique. Ces changements ont provoqué une transition de la culture Inuite qui s'active à protéger et préserver les traditions, tout en visant l'adaptation aux outils, aliments, technologies et autres éléments du monde moderne.

Pour les Inuits, il est nécessaire d'avoir une nouvelle vision sur les ressources humaines en santé. Voici la vision présentée dans ce document :

« Améliorer la santé des Inuits en créant une main-d'œuvre Inuite qui pourra fournir une gamme complète de services de santé et de mieux-être au sein des collectivités Inuites, surtout dans leur langue . »¹

Pour les Inuits, cette vision peut se réaliser par la mise en application des mesures présentées dans le présent cadre stratégique. La vision est soutenue par des principes et un plan d'action.

Makua tunngaviujut takutitsijut angiqatigiiksimaningitta Inuit Kiggaqtuqtingit uvunga Inuit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtuunirmut qanuinninganik piliriqatigiittunik. Tamakkua tunngaviujut inuunirmut ukpirijauniujut, ukpirijaujut ammalu taimaisugijaujut atuqtaullutik piliriniqtaqariaqatuuq aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtigatsianginniumik aarqiksigasungnirmik. Qangatuinnaq atuqtaujunnaqtuuq isulivviqanngittut ammalu tunngaviujut sarqititsinirmik pijumanirijaujumik Inuit aviktuqsimaninginnik tamainnik:

- Upigusungniqtaqarluni Inuit inuunirmut ukpirijanginnik, uqausinginnik, qaujimaninginnik ammalu ilirqusinginnik
- Pijitsirarniqtaqarluni piluaqtumik Inuit uqausinganik aturlutik
- Ilirqusirmuulingajumik kamatsiarniqarluni aktuaniqarunnaqtitsijunik tukisiajungnaqtitsijuniglu inungnik
- Atuqtauqatigiitsialiqtitsinirmik ullumiuliqtuuq qaujimanijunik ammalu Inuit qaujimajatuqanginnik ilirqusinginniglu
- aarqigiarutaujut aanniaqarnangittulirinirmik ammalu aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqatigatsiarnirmik naammatsiaqtigasuglugit nunaup qanuinninganik, silamik ammalu ungasiktuuningitta Inuit nunalinginnik inuusirijaujut qanuinninginnik.
- Ikajuqturlugit piliriqatigiitsiarniujut. Piliriqatigiingniujut ikajuqturiaqatut inungnik aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqatigarnirmik sivulliutitaujunik, piliriqatigiiglutik aviktuqsimaniujut, nangmingniq ammalu asinginnik tamakkuninga piliriaqapaktuniglu
- Ikajuqturniq ujjirusungniqatsiarnirmik makkukturnik ammalu parnakpallianinginnik, irqanaijaaqtaaqtauninginnik irqanaijaqtuunginnarnimiglu aanniaqarnangittulirinirmik

Les principes suivants représentent le consensus des représentants Inuits au sein du Groupe de travail technique sur les ressources humaines en santé des Inuits. Ces principes sont les valeurs, les croyances et les hypothèses sur lesquelles doit se fonder le travail visant à résoudre la crise actuelle dans le secteur des ressources humaines en santé. Ils sont intemporels et fondamentaux à la réalisation de la vision dans l'ensemble des régions Inuites :

- Respecter les valeurs, la langue, les connaissances et la culture des Inuits
- Fournir des services surtout dans la langue des Inuits
- Fournir des soins adaptés à la culture, ce qui est nécessaire pour communiquer avec les Inuits et les comprendre
- Mieux intégrer les connaissances contemporaines aux connaissances et à la culture des Inuits
- Veiller à ce que les solutions liées au système de santé et aux ressources humaines en santé fonctionnent au sein du cadre géographique et climatique, et des conditions sociales des collectivités Inuites isolées
- Promouvoir des partenariats dynamiques. Les partenaires doivent soutenir les priorités Inuites relatives aux ressources humaines en santé, soit la collaboration entre les compétences, entre eux et avec d'autres intervenants
- Promouvoir chez les jeunes, avec une forte insistance, leur préparation, leur recrutement et leur maintien en fonction dans des carrières en santé

Allait nunalituarminingnik nunataqtitausimatillugit, inuilli taimattunik nunaligangittut. Inuit taaksini akiliivaktut amma angijualungnik nunaqqtitaufutiglu. Ullumi, unurniqaangit 55,000 ungataanit kanatamiutat Inuit nunaqqtut 53-nik nunalingnit sitamaniittunik nunataarutausimajunik aviktuqsi-manijunik Inuit Nunangannit (takulugu takunnarut 1) ammalu asingit nunalipaujarmiutaullutik. Tamakkua nunataarutausimajut atiqaqtitaujut Inuvialuit, Nunavut, Nunavik amma Nunatsiavut, naniinningit Nunatsiap uangnanganit, Nunavut, Kupaik uangnanganit, ammalu Niuvinlaan amma Laatuap uangnanganit. Nunaliit Inuit nunangannit urniktaularunnaq-

Contrairement aux Premières nations, les Inuits ne vivent pas sur une réserve, ils paient des impôts et possèdent collectivement de grandes terres. Aujourd'hui, plus de 55 000 Inuits canadiens vivent surtout dans 53 collectivités éloignées et isolées réparties dans quatre régions de revendications territoriales du Nunangat Inuit (Voir la Figure 1), tandis que les autres vivent en milieu urbain. Ces secteurs de revendications territoriales sont nommés l'Inuvialuit, le Nunavut, le Nunavik et le Nunatsiavut. Ils sont situés dans les Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, et au nord du

ᑕᑦᑲᑦᑲᑦ | Figure 2:
ᐃᑭᐃᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑭᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ
Inuit Travel Map
Inuit Ingirravigninnik Nunanguaq
Carte des déplacements des Inuits



tut tingmisuukkut imakkulluunniit, ammalu sikituukkut ukiumi sikukkuurunnaqtillugit.

Inuit Aanniaqarnangittulirinirmik Irqanaijaqtiuniup Qanuinninga

Inuit qassiuningit unuqsvalliaralasarniqpangujut Kanatalimaamit, unurniqpaangullutik Inuit ukiuqaqtut 25 arraagut ataanit.

Kisiani, makkukkaluaqtillugit, aanniaqarnangittulirinirkut qanuinniumik qaujisarutauniqpaanguvakkut ukaunngimmariktut (ITK, 2010, based on CANSIM tables 102 0701-0706). Katiqsuat tukisigiarutit Kanatalimaamut tautuklugit, Inuit angirraqaqtut Inuit nunangannit qanutigit inuuniarasugi-jauningit immaqaa naasaqtausimanikkut 12.2-nik ukiunik nainiqsat ammalu nutaralaangullutik inuujungnaiqpaktut pingasuiqtaqlugu unurniqsat. Inuujungnaiqpaktut Inuit angirraqaqtut Inuit nunangannit marruiqtaqlugu unurniqsat tautuklugit asingit Kanatamiutat. Inuujungnairniujut — pijjutigijaulutik aniqtirutikkut aanniarniq ilagillugit puvallungniq (aanniarutigijauungiliqtilluni Kanataup ilanganik anginiqsamik), aannirniq (nangminiq aannirniq ammalu pigiangitillugit), kaansaqarniq, ammalu ingminiirniq.

Unurniqpaat nunaliit najangguarnut pijitraqtauvaktut aanniaqarnangittulirinirmik. Iluqaqaiviktaqaluangittuq. Turaagaqallariktunik qaujisarniqtaqaqpaktuq nigirmingaaqtunik iluqaqaijnut qaujisaqtinullu tingmisuukkut tikitsariaqaqpaktut aviktuqsiniujunik nunalirjuanguninginnut. Inuit qaujisaqtaugiaqturajuktut inulisaqtaugiaqtuqtutiglunigirmut.

Aanniaqarnangittuliriniq qaujinnarutaluaqtuq qanuilingit qanuinnirijaujut. Kisiani Inuit atuinnaqatsiangiluaqtut aulajaksanik pijitsirautiniglu taimaunginnarniarninginnik isumaaluutigijauluaqpangitillugit Kanatamiunut nigirmiutanut ammalu, taimaitilluni, qanuinniririnaqtangit akautsiaqtangittut. Inuit ungasiktumut aullaariaqarajuktut, ilagijangit nunalingillu ikajuqtigivaktangit najunggiliquniglit (takulugu takunnarut 2). Irqanaijannigilauriaqaqpaktut ammalu pairijik-saqsiuriaqaqpaktut aanniaqarnangittulirinirmut pijitsirarutinik aturunnarniarutik ilanginnu Kanatamiutanut atuinnautsiaqpak-kaluaqtillugit. aanniaqarnangittulirinirmut nalliukkumaangiturnut pivaallirutinut irqanaijaqtut tusarajuktut aanniartunik qaujijaulitainnaqpaktunik kaansaqarnirmingnik qanuilijauniq ajulianiktillugit, kaansaqarniujunik qaujisaqtaujjutiqaqngitillugu

Québec et de Terre-Neuve-et-Labrador. Les collectivités du Nunangat Inuit sont accessibles surtout par transport aérien ou maritime, et par motoneige en hiver quand les eaux sont gelées.

Contexte des ressources humaines en santé des Inuits

La population Inuite est celle qui est en croissance la plus rapide au Canada, la plupart des Inuits étant âgés de 25 ans ou moins. Pourtant, malgré la jeunesse de sa population, les indicateurs de santé les plus courants sont alarmants à plusieurs points de vue (ITK, 2010, selon les tableaux du CANSIM 102 0701-0706). Quand on compare les données sur l'espérance de vie des Inuits vivant dans le Nunangat Inuit à celles de l'ensemble des Canadiens, l'espérance de vie des Inuits est en moyenne 12,2 ans plus courte. Par contre, le taux de mortalité infantile est trois fois plus élevé. Le taux de mortalité des Inuits vivant dans le Nunangat Inuit est deux fois plus élevé que chez les autres Canadiens. Les décès attribuables à des maladies respiratoires, y compris la tuberculose (qui a presque disparu dans l'ensemble du Canada), aux blessures (tant autoinfligées que non intentionnelles), au cancer et au suicide, sont très élevés.

Les services de santé dans la plupart des collectivités sont fournis par des infirmières. Il y a peu d'hôpitaux. Des cliniques spécialisées sont organisées par des médecins et des spécialistes du Sud qui doivent se rendre par avion à des centres régionaux. Les Inuits doivent souvent se rendre dans des collectivités du Sud pour des traitements médicaux ou des suivis.

Le système de santé est un des déterminants clés de la santé. Malheureusement, les Inuits n'ont pas accès aux programmes et services tenus pour acquis par les autres Canadiens et, par conséquent, leur état de santé en souffre. Les Inuits doivent faire de longs trajets, séparés du soutien de leur famille et de leur communauté (voir la Figure 2). Ils doivent prendre des congés de leur emploi et faire garder leurs enfants pour être en mesure d'obtenir des services auxquels la plupart des autres Canadiens ont facilement accès. Les employés du programme des Services de santé non assurés entendent souvent parler de patients qui ne reçoivent un diagnostic de cancer que lorsque celui-ci est en phase terminale, puisque

suli unuqtunik nunalingnit. Ajurnarmariktut takujaugiaksaq qaujisaqtimut timimik uvvaluunniit kigusirijimut unuqtunik Inuit nunalinginnit. Ilangit kigusirijit akauksanginniraqpakut unuluqaqtut Inuit kigutaiqtauqariaqaliqpangmata aarqisuq-taunginnisqaullutik, tamannalu taimainginnajaqattaliqłuni. Ununngitukuluit nunaliit kisimik irnisuksiijiqaqtut uvvaluunniit iluaqsaijinik irnisuktulirijinik. Taimaitillugu, Inuit unuqtummarit irnisugiaqtupakut ungasiktualungmut ingirrallutik angirraq - simannginiqsqaullutik.

Nunarjuarmit amigaluarniujuq aanniaqarnangittulirinirmut irqanaijaqtinik kajusiliqtuq quliq ukiut ungataanit. Taimaimmi-juq Inuit nunangannit. Tamakkua amigarniujuq ikpigijauniq-saujut ingmiguumariktunut nunalingnut nutaanngarajuluarniujuq irqanaijaqtit aksuruqtitsimmarikpakłuni irqanaijaqtinut, tamannalu aksuruluarniujuq aktuiniqarunnarmilluni qanutigi akauniujumik kamatsiarnirivaktanginnik aanniarviliaqsamajunik. irqanaijaqtinik amigaluarniq ammalu irqanaijaqtit nutaanngurajuluarningit marrutuangujuuk atutsiangititsivaktunik atugaksanik atuqtauniqsaujunarajaqtunik pijitsirutinik angutitsisimajjutaunajaqtunik Inuit pijariaqaqtanginnik, aanniaqtailimatitsinirmik, qanuinngitsiarutiksanic, ammalu kamatsiarnirmik ikpigijaqarniqsaujunik Inuit ilirqusinginnik, iqausinginnik, ammalu inuusirmut ukpirijanginnik.

Inuit sivuliqtingit nalunaiqsiaqtatnaqtut aanniaqarnangittulirinirmut irqanaijaqtitaarasungniqmik ammalu irqanaijaqtiqainnaujarniq kamagijaummarigiqarnanginnik nunalinginnik. Ammalu, unumariktillugit makkuktut Inuit, anniaqarnangittulirinirmut irqanaijaqtiqarnirmut pilirigiarutit kamagijaqariaqammaringmata turaagaqarlutiglu surusirnik makkukturniglu, taakkua tigumiaqtiungmata sivuniksanic Inuit qanuinngitsiarnirijaksanginnik. Kamagijaujariaqaliqtullu ilirqusilirinirmik uqausirmiglu pijariaqarniujuq ammalu sarqititsinirmik aarqiumainnarutiksanic anngutisimaniaqtunik ukiuqaqtumit nunaliit pijariaqaqtanginnik aanniaqarnangittulirinirmik ujuri-jautsiarlutiglu ungasingningit ingmiguummaringningillu.

Irqanaijaqtit tasiuqtaulutik ilinniaqtitautsiariaqaqtut. Tasiurniq tamanna tukiqarmijuq atausiq asianik kamatsiarluni ikajurluniuglu sivummuatsiarnirmik. Tamanna kajusijunnaqtuq aarqisimammaringnikkut kinatuinnaq apiriluni tasiutiujun - narmangaat uvvaluunniit tasiuqtaujuunarmangaat asianut. Tasiurnikkut ilinniaqtitiniq kajusijunnarmijuq aarqisimammaringnikkaluarluni, immaqaa irqanaijaqti ajunnginiqatsiaqtuq

des programmes efficaces de dépistage du cancer n'existent pas encore dans de nombreuses collectivités. Dans plusieurs régions du Nunangat Inuit, il est très difficile d'avoir accès à un spécialiste pour ses services médicaux ou dentaires. Certains dentistes se plaignent qu'un nombre trop élevé d'Inuits doivent se faire extraire des dents plutôt que de les faire réparer, et que cette pratique est devenue la norme. Peu de collectivités disposent de sages-femmes ou d'obstétriciens. Ainsi, il est pratique courante pour les femmes Inuites de se rendre à des milliers de kilomètres pour accoucher et d'être éloignées de leur foyer pour plusieurs semaines.

La pénurie mondiale des professionnels de la santé existe depuis au moins dix ans. On peut constater la même pénurie dans le Nunangat Inuit. Cette pénurie est encore plus grande dans les collectivités isolées où le roulement élevé contribue à un énorme stress pour le personnel, un stress qui peut avoir une incidence sur la qualité des soins reçus par les patients. La pénurie de personnel et le roulement élevé ne sont que deux facteurs dont découle une perte de ressources valables qui pourraient être utilisées pour la prestation de services qui répondent mieux aux besoins des Inuits en soins de santé, pour prévenir la maladie, promouvoir le mieux-être et fournir des soins d'une manière qui reflète la culture, la langue et les valeurs des Inuits.

Les leaders Inuits mentionnent constamment le recrutement et le maintien des effectifs en soins de santé comme des préoccupations clés des collectivités. Par ailleurs, en raison du nombre élevé de jeunes Inuits, il est extrêmement important que les initiatives poursuivies par les ressources humaines en soins de santé (RHS) investissent dans l'enfance et la jeunesse, car ils détiennent la clé de la santé future des Inuits. Le temps est venu d'envisager les besoins culturels et linguistiques et de créer des solutions viables pour répondre aux besoins en soins de santé des collectivités de l'Arctique d'une manière qui tient compte de leur éloignement et de leur isolement.

Il est important d'offrir un mentorat au personnel. Le mot « mentorat » sous-entend qu'une personne s'occupe d'une autre et l'aide à progresser. Cette relation d'aide peut s'effectuer de manière officielle lorsqu'une personne demande d'être le mentor ou l'apprenti d'une autre personne. Le mentorat peut aussi

piliriqatqarluni nutaanguniqsamik irqanaijaqtimik ikajurun-narniarlugit pivaalliqpallianirmik irqanaijarvinganik amma/uvvaluunniit nakkuurrunnatsiarluni irqanaijarvinganik. Aarqik-simammarikkaluaruni aarqiksimammarinngikkaluaruni, tamanna piliriqatigiingniq tamainnuk pivaallirutauijuq. Tasiuq-taujuq irqanaijaqti ilinniaralaniaqsauluni ilautsialaniaqsaulunilu irqanaijaaminik suvaallirutiarniqsaulunilu irqanaijarvinganik nunalingmillu. Ilangit isumavaktut tasiuqtausimajut irqanaijaqtit irqanaijaqtiuaarniqsautangmata taakkunangtat tasiuqtausimangittunik. Tamakkaa pijjutigillugit aanniaqarnangittulirinirmik ilisimammariktut ikajuqtuisimammariktut tasiuqtiqar-nirmik irqanaijarvingmit Inuit nunanganit irqanaijaqtit nutaan-gutaalasannginiqsaulirlutik. kisiani, tasiuqtiqarniq kajusiin-narunnarniaruni irqanaijarvingmit, ikajuqtuqtauariaqtaqtuq. Inuit ajjiungittumik ilirqusiqaqtut, uqausiqaqtut ammalu sanngijumik inuusirmut ukpirusungniqaqtut ingmiguurrunnat-siarnirmik, kajusiinnarunnarnirmik, ammalu kisutuinnarmut aarqigiarunnarnirmik. Inuit qaujimanikaqtut qanuiliurutiqaq-lutiglu sapumminirmik taimaunginnaqtitsinirmiglu nangminiq qanuinnngitsiarninginnik. Inuit ilitaqsisimajut avatilimaaq aktu-iniqaqpangimat aanniaqarnangittulirinirmik qanuinnngitsiar-nirmiglu. Inuit qanuilisimaningit, nunagijangit, ilirqusingit, iqausingit amma niruaqtausimajuliriningitta qanuinnngit pijariaqtaqtut isumaksaqsirutausimatsiaqtunik kamagijauni-qarlutik ajjiunginnirijangit aanniaqarnangittulirinivaktunik unurniqaanginnik ungasiktunit ingmiguummariktuniglu nunalingnit.

Nunaqarqaqsimajut Aanniaqarnangittulirinirmik Irqanaijaqtiunirmut Pilirigiarniq

Sitipiri 2004-ngutillu aviktuqsimanirjuat sivuliqtingitta katimanirijanganik, gavamatuqakktut tusaqtsilauqtut sanirvainiarninginnik \$100 milijannik tallimat ukiut qaijunik turaangajunik nunaqarqaqsimajut aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtiunirmut pilirigiarnirmut.

Taanna pilirigiarniq pingasunik ujjiirijaqalualauqtuq kamagijaqataulluni Inuit sivullititanginnik:

- Unuqsitillugit nunaqarqaqsimajut irqanaijaqtiujut aanniaqarnangittulirinirmik
- Aanniaqarnangittulirinirmut ilinniarutit aarqigiarlugit

s'effectuer sans formalité, lorsqu'un membre du personnel ayant des compétences poussées travaille avec une personne ayant moins d'expérience afin d'aider à son perfectionnement et/ou à naviguer plus efficacement dans son milieu de travail. D'une manière ou d'une autre, la relation est complémentaire, les deux parties profitant de l'expérience. Pour une personne mentorée, l'adaptation à un milieu de travail et à une communauté se fait plus rapidement et efficacement. Certaines personnes sont d'avis que les employés mentorés restent en fonction plus longtemps que ceux qui n'ont pas eu de mentor. Pour ces raisons, les professionnels de la santé ont fait valoir l'importance du mentorat dans le cadre des programmes en milieu de travail et il pourrait constituer une stratégie utile pour aider à réduire le roulement élevé des travailleurs de la santé dans le Nunangat Inuit. Cependant, pour que le mentorat ait lieu de façon régulière dans le milieu de travail, il doit être appuyé. Les Inuits ont une culture et une langue distinctes et de fortes valeurs d'autosuffisance, de débrouillardise et d'adaptation. Ils ont des connaissances et des pratiques pour protéger et préserver leur propre santé. Ils reconnaissent que l'environnement dans son ensemble a une incidence sur la santé et le mieux-être. L'histoire, la géographie, la culture, la langue et les structures politiques des Inuits exigent des réponses novatrices pour tenir compte des réalités particulières de la prestation des soins de santé dans les collectivités les plus éloignées et isolées.

Initiative sur les ressources humaines en santé autochtone

Lors de la réunion des premiers ministres en septembre 2004, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il attribuerait 100 M\$ sur les cinq années suivantes à une initiative sur les ressources humaines en santé autochtone (IRHSA).

L'IRHSA se concentre sur trois secteurs principaux qui portent également sur des priorités Inuites :

- Augmenter le nombre d'Autochtones ayant des carrières dans le domaine de la santé
- Adapter les programmes d'éducation en soins de santé pour soutenir le développement des compétences culturelles

ikajuqtuilirlutik aarqisuqtauvallianinganik ilirqusirijaujunik malingniqsaujunik

- Aanniaqarnangittulirijunik nunaqarqaaqsimajut nunalinginnik irqanaiaqtiuaarniqsautitsinirmik

Aanniaqarnangittulirijjuakut Kanatami uqalauqtut nunaqarqaaqsimajut aanniaqarnangittulirinirmik irqanaiaqtiunirmut piliriarniq (Health Canada, 2008, p.3) aarqisigialaurmat tunngaviuniaqtumik akuni sivummut atuqtaujuksamik asijir - niujunik atuinnautsinirmik pijaujumanuuniglu aanniaqarnangittulirinirmik irqanaiaqtiunik ammalu sarqititsiluni ikajuit-siarungnamirmik aanniaqarnangittulirinirmik irqanaiaqtiujunik irqiliit, Inuit ammalu allangajut. Nunaqarqaaqsimajut aanniaqarnangittulirinirmik irqanaiaqtiunirmut pilirigiarniup nappari-liqtanganik unikkaaliaq uqaqsimajuq kajusiniqatsiarniqalaurmat ammalu unikkaaliaq atuliqujisimalluni ujjiquqtaukanni-riaqarmata ingmiguummaringniqpaangujut nunaliit. 2010-mit, kajusiniqatsianginniaqtuq sulikamagijaqarnirmik aanniaqarnangittulirinirmik irqanaiaqtiqarnirmik Inuit nunanganit.

Ununngitukuluit Inuit ilinniaqtitauvalliajut aanniaqarnangittulirijunirmut nunalinginnit. qapsiuningit Inuit aanniaqarnangittulirijujut ununnginiqsammariujut pijaujariaqarniujumik. Ununngitummariujut Inuit iluaqsaijit, ammalu unuluangimmijut atiliuqtausimajut najannguut ammalu laisaqaqtut najannguut. Kanatami, kanatamiutalimaat tautuklugit 135 kanatamiutanut atausiq atiliuqsimajuq najannguaq. Taanna naasarniujut atuqtauguni immaqaa 45,000-nut inunngut Inuit nunangannit pitaqariaqarajaqtuq 300 inunngit najannguarnik Inuit nunalingitta pijariaqatqangit anngutijauniarutik.

Inuit ilinniaqtit qaujimaanitsiangiluqaqtut pijunnaqtangit ajjigiinnginilimaanginnik aanniaqarnangittuliriniuvaktut irqasaijaaksat. Nunaqarqaaqsimajunut pilirigiarniup piliriaksangit ujjiquqpaalliqitsinirmik ilautitsilauqtuq ununngiluaqtunik Inuit nunalinginnik. Unurniqpaat Inuit pijitsiqtauvaktut najannguarnut.

Maanna, immaqaa 25%-ngujut Inuit makkuktut ilinniaga-nikpaktut ilinniarvigjuarmit ammalu ununnginiqsat ilinniaga-nikpaktut ilinniaqsimariaqatqamingnik qutsingnirijariaqatqamingniglu kajusiniarutik ilinniariakkanninirmik aanniaqarnangittulirijunirmik. Ilaannikkut ilinniaqtausimariaqatqat atuinnauvannigittut ilinniarvigjuarmingnik. Parnagutit amma ilinniariakkaninirmut aktuiniqaqpalliajut tamatsuminga, kisiani kajusijunnaqtitausariaqatqut 2012 ungataanut takunnarniar-

- Améliorer le maintien en fonction des travailleurs de la santé dans les collectivités autochtones

Selon Santé Canada, l'IRHSA (Santé Canada, 2008, p. 3) devait établir la base de changements systémiques à plus long terme touchant l'offre et la demande des ressources humaines en santé (RHS) et créer des milieux favorables pour les RHS des Premières nations, des Inuits et des Métis. Selon le rapport à mi-parcours de l'IRHSA, il y a eu un certain nombre de réussites et le rapport recommande qu'une plus grande attention soit portée aux collectivités éloignées et isolées. En 2010, on remarque des lacunes certaines dans les progrès accomplis quant aux ressources humaines en santé dans le Nunangat Inuit.

Peu d'Inuits reçoivent actuellement une formation en santé dans leurs collectivités. Le nombre de travailleurs de la santé Inuits est bien inférieur au nombre requis. Il y a peu de médecins Inuits et peut-être quelques infirmières autorisées et infirmières auxiliaires autorisées et plusieurs travailleurs sociaux. Au Canada, il y a environ une infirmière autorisée pour 135 Canadiens. Si l'on applique la même proportion aux quelques 45 000 Inuits du Nunangat Inuit, il devrait y avoir plus de 300 infirmières Inuites ne serait-ce que pour répondre aux besoins actuels des collectivités Inuites.

En général, les étudiants Inuits ne sont pas au courant de la variété et de l'ampleur des possibilités de carrière en santé. Les projets de sensibilisation de l'IRHSA ne comprenaient que quelques collectivités Inuites. La plupart des Inuits entrent en contact surtout avec des infirmières.

À l'heure actuelle, environ un quart des jeunes Inuits terminent leur secondaire et encore moins le terminent ayant complété les prérequis (cours et notes) pour entreprendre des études postsecondaires en santé. Parfois, les prérequis ne sont pas disponibles à leur école secondaire. Des programmes de transition et d'accès commencent à avoir une incidence dans ce secteur, mais ils doivent se poursuivre au-delà de 2012 pour que des progrès mesurables et significatifs soient observés. Il faut établir des statistiques pour savoir combien d'Inuits réussissent dans de tels programmes.

Pour maintenir un rapport médecin-patient qui se rapproche de celui du reste du Canada, le nombre de médecins Inuits

niruni qanuilingalirmangat pivaallianinga ammalu sivumuatsiammaringniarnirutik.

Taimaunginnaqtitauniarutik atausiq iluaqsaiji takuvaktangit qapsiuningit aktiqatigitsiarlugit Kanatalimaamitut, Inuit Nunangannit unukkanniriaoqatut Inuit iluaqsaijiujut. Ununngiluaqtut Inuit iluaqsaijiujut nunalinginnik iluaqsaijiuvviaoqatut ammalu ununnginiqsaujut taikkua iluaqsaijiunirmut ilinniaqtut. Iluaqsaijiunirmut ilinniarviit qaujijariaqatut qanuq unuqsititsigiatitsijunnarmangaataa ajunnginiqatsiaqtunik inungnik uuktuqaktunik. Kanata silattuqsarvigjuaqariaqatut ukiuqatqumit ilinniaqtitsivaktumik iluaqsaijiunirmik najanguangunirmiglu ukiuqatqumitaujunut. Asingit ukiuqatqumit nunarjuit ilagillugit amialikakkut ammalu Norway taimaittunik silattuqsarvigjuaqatut.

Ukiunik qaangisaqtunik gavamaujut kiinaujaqatitsisimammariksimaliqtut ilinniariakkanniqtunut kiinaujanik ikaajutiksanut nunaqarqaqsamajunut, ammalu katillugi kiinaujat Inuit pivaktangit unuluangittut. Silattuqsarvingmut ilinniari-aqtitausimalirutik, Inuit ingirragiaqapaktut ungasiktualungimut ilinniariaqturlutik Kanataup nigiani ilirquasiatiginngitaminik najunngilutiglu ilamingnik angirramingniglu.

Aviktuqsimanirjuit piqujalirijutingit aanniaqarnangittuliriji-unirmut piqujatuqamingnik maliluaqtualuit sulit tularutaullutik qutsingniqaamik atsingniqsauqajaaktunik ilinniaqtitsijung-narnirmik inungnik nunalinginnik ilinniaqtitaujungnarnirmik taikkunanngat inigijaujariaqammariktunik irqanaijaqtiujung-naqsilutik.

doit augmenter dans le Nunangat Inuit. Malheureusement, il y a peu de médecins Inuits qui pratiquent dans leur propre collectivité et encore moins qui sont inscrits dans les facultés de médecine. Celles-ci doivent trouver le moyen d’y augmenter le nombre de candidats qualifiés d’origine Inuite. Le Canada devrait disposer d’une université dans l’Arctique qui donnerait une formation en médecine et en sciences infirmières aux résidents de ce secteur. D’autres pays circumpolaires, comme les États-Unis et la Norvège, ont de tels établissements.

Au cours des dernières années, d’importants investissements financiers ont été effectués par les gouvernements pour offrir des bourses d’études postsecondaires aux peuples autochtones. Cependant, peu d’Inuits ont fait des demandes et reçu de telles bourses, et le montant total de fonds reçus par les Inuits est faible. Une fois qu’ils sont acceptés à une institution post-secondaire, ils doivent faire des milliers de kilomètres pour se rendre à une école dans un milieu culturel du Sud, loin de leur foyer et de leur famille.

Les systèmes de réglementation provinciaux/territoriaux régissant les professionnels de la santé ne sont pas assez souples pour permettre à un nombre adéquat de paraprofessionnels vivant dans des collectivités Inuites d’être formés dans leur propre collectivité afin d’y jouer des rôles essentiels.

Dans l’ensemble de l’Arctique, les milieux de travail en soins de santé ont d’importants défis à relever pour mettre

Aanniaqarnangittulirijit qanunngitsiarnilirijillu ilaqaqtut (kisiani taakkuatuangunngittut):

Nurqarunnailisimajunik uqaqatit	Irnisuksijit
Siusirijit	Najannuammariit
Aanniarvingnit ikajuqtit	Nirijaksatsialirijit
Aanniaqarnangittulirininirmik ikajuqtit	Nangminiq kamatsiaqtulirijit
Najannguut	Ijagalirijit
Kigutunik salummaqsaijit	Ijagarnik aarqiksuijit
Kigusirijit	Iluaqsaijit
Angirramit kamatsiaqtit	Timimik aulajunnaqsilirijit
Qaujisarvilirijit	Najannguat
Qanunngitsiarnilirijit	Atiliuqsimajut najannguat
Isumalirijit	Inulirijit

Les fournisseurs de soins de santé et de mieux-être comprennent (sans s’y limiter) :

Intervenants en toxicomanie	Travailleurs en santé mentale
Techniciens auditifs	Sages-femmes
Représentants de soins de santé communautaire	Infirmières praticiennes
Aides en santé communautaire	Nutritionnistes
Infirmières en santé communautaire	Travailleurs en soins personnels
Hygiénistes dentaires	Pharmaciens
Dentistes	Techniciens en pharmacie
Travailleurs en soins à domicile	Médecins
Techniciens de laboratoire	Physiothérapeutes
Agents de liaison en mieux-être	Infirmières auxiliaires
	Infirmières autorisées
	Travailleurs sociaux

Aanniaqarnangittulirijit irqanaijarvingit ukiuqtaqtumit aksururutiqaqtut sarqititsiarnirmik irqanaijarviqarunnarnirmik ikajuqtuitsiarungnaqtunik irqanaijaqtinik asijjirajuluannngititsinirmiglu irqanaijaqtuijunik. Aanniarviit atummariktut suli kiggaqtuqtinik najanguanik irqanaijaqtitaagtitsijinik akuniuluanngittuq. Qaujisaqtauviit ammalu ilangilluunniit iluaqsaiviit matujaugajuktut ilanginnik nunalingnik irqanaijaqtiqatsiangimut.

Irqanaijaaksat sarqititaisimajut qaritaujaqarvikkut gavamakkunnut takutitsijut unurmata inigijaunngittut aanniaqarnangittulirijinut.

Taanna qanuiliurutaunig tuksiraqtuq gavamaujunut Inuit piliriqatiginiqsaulugit sarqititsinirmik taumaunginnarunnatumik suvaallirnaqtumiglu aanniaqarnangittulirinirmik atuinnaqatsiaqtumik aanniaqarnangittulirinirmik tamainnik kanatamiutat ajjigiiktumik pijunnautiqaqullugit atuinnaqatsiarnirmik.

Inuit Aaniaqarnangittulirinirmik Irqanaijaqtunirmut Parnarnirmut Isumaksaksiurutit

Kikkulimaat qanuinnnginingit ammalu

qanuinnngininginnik qaujimajjutinut piliriniujuq

Inuit qanuinnngininginnik nalunairut aulanirijaujuq qaujimajjutinik inulirinirmik, atuqtausimaniujunik, avatilirinirmik ammalu kiinaujjaksarnilirinirmik, ammalu asingit qaujimajjutaujunut ilagilugit nangminiq atuqtauvaqtut aanniaqtailimanirmut, nangminiq ajunnginirijaujunik, kamagijaqarunnarnirmik, ammalu atuinnauniqarnirmik aanniaqarnangittulirinirmut pijjitsirautinik. tamakkua pijjutaujut ikajurniqaqpaktut tukisia - liqtitsinirmik qanuinnngitsiarnirmik aanniarnirmiglu ammalu pitaqariaqarnirmik pitaqariaqannginirmiglu aanniaqarnangittulirinirmut pijjitsirautinik Inuit nunangannirmiutaujunik.

“Gavamakkut Inuillu takujariaqaqtut akunimut aulatsinirmik aanniaqarnangittulirinirmut kiinaujaqturutaunig aksuruutigimmariglugu alliaqpaamik aanniaqarnangittulirinirmik pijjitsirarutiqarniq.... Tamanna ilaqaqtuq aarqigiaqtillugu timimik aanniaqarnangittuliriniq nunavummit atuliqtitsinirmik iluaqsaivingnik

en œuvre des conditions de travail qui soutiennent et maintiennent en place leur personnel. Les installations de soins de santé dépendent toujours d'un grand nombre d'employés d'agences de recrutement du personnel qui ne viennent travailler dans les cliniques qu'à court terme. Les cliniques et même certains hôpitaux ferment leurs portes régulièrement dans certaines collectivités en raison du manque de personnel.

L'affichage des emplois sur les sites Web du gouvernement révèle qu'il y a de nombreux postes à combler dans le secteur des travailleurs de la santé.

Le cadre stratégique exhorte le gouvernement à travailler avec les Inuits pour créer un système de santé plus économique et efficace qui offre l'accès aux soins de santé de manière à ce que tous les Canadiens aient des droits d'accès égaux.

Facteurs de planification des ressources humaines en santé des Inuits

Démarche axée sur les déterminants de la santé et sur la santé de la population

L'état de santé des Inuits découle de facteurs sociaux, historiques, environnementaux et économiques, ainsi que d'autres déterminants tels que les pratiques de santé personnelles, la capacité individuelle, les habiletés d'adaptation et la disponibilité des services de santé. Ces facteurs aident à expliquer la présence ou l'absence de la santé, tout comme la présence ou l'absence de services de santé pour la population du Nunangat Inuit.

« Le gouvernement et les Inuits doivent envisager la gestion à long terme du coût des soins de santé en recherchant activement une démarche axée sur les soins de santé primaires... y compris la réorientation du système biomédical pour rapatrier les services hospitaliers et médicaux du Sud au Nunavut. » — (Traduction) (Nunavut's Health

System: Annual Report on the Status of Inuit Culture and Society, 2008)

ihuaqsaijillu pijitsirarnirivaktanginnik Kanataup nigianit atuinnauvaktut — (Nunavummit aanniaqar -

nangittuliriniq: Arraagatamaaqsiut unikkaaq Inuit ilirqusingitta inuuqatigiingningittal qanuinningit, 2008)

Turaagaq kamagijaqarutiksaq Inuit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtiuningit isumagijaqariaqaqtuq ajjigiingiturnik isumaksaqsirutausimajunik ilaqarajaqtutik makuninga:

- Piliriqatigiiglutik ajjigiingitunik piliriaqaqtut, ilisimaniqaqtut ammalu aviktuqsimaniujut
- Atuliqtitsiniq aulaniujunik inungnut naammaktunik
- Ilirqusirijajumik atutsiartut naammanaqaqtullu
- Piruqpalliagutigilugit maanna qaujimanirijajut piliriangujullu
- Tularutajut kamagijautsarlutik piliriarijajummariglutik turaagaqarlutiglu

Un suivi axé sur les Inuits

Kanatami nunaqarqaaqtuqatautillugit Inuit ajjiungittumik pijariaqarniqaqtut aanniaqarnangittulirinikkut pijitsiraqtaunirmik. Atuqtausimaniujut, nuna, ilirqusiqaq ammalu qanuq gavamaqar-niingit Inuit aviktuqsimanirijangit isumaksaqsirutausimajutigut kamagijajariaqaqtut. Inuit piliriqatigarumajut gavamatuqakkunnit, aviktuqsimanirijut gavamagijanginnik, gavamaun-gittut kiggaqturviujut aulatsiqatauvaktunik ammalu asinginnik inungnik amirqaaqatigiiglutik qaujimanirijajunik atugaksaniglu. Unuqtunik ukiunik Inuit tuksirarniqaqsimaliqtut inungnut turaangammariktunik pilirigiarutiksaniq. "Inungnut turaangatsiarniujut uqausiqaqtuq parnangniq, atuagat, aulajaksat pijitsirautilu, aarqiksimajau-lutik ilautitausimatsiarlutik Inuit timiqutingit kamagijaqatsiarniarmata Inuit qanuinninginnik. Inuit ukpirusummariktut kamagijaqarniq aksuru-rutajunik sarqititausimajunik ullumiujut kama-tsiarutigijajunut aviktuqsimaniujunullu, atuinnaq-taqatsiangiluarnirmut ajunnginiqatsiaqannginir-

La stratégie relative aux ressources humaines en santé des Inuits doit tenir compte d'une multitude de facteurs et comprendrait :

- Une approche coopérative qui peut réunir les partenaires de différentes disciplines, professions et compétences
- L'application de modèles éprouvés qui fonctionnent pour les Inuits
- Des capacités et une pertinence culturelles
- La mise à profit des connaissances et des travaux existants
- Des réactions proactives et stratégiques aux obstacles

Un suivi axé sur les Inuits

« Comme l'un des peuples autochtones du Canada, les Inuits vivent des réalités uniques dans la prestation des soins de santé. L'histoire, la géographie, la culture et les structures politiques des régions Inuites exigent un suivi novateur. Les Inuits veulent travailler avec le gouvernement fédéral et ceux des provinces et territoires, avec les agents de mise en œuvre non gouvernementaux et avec les autres Inuits pour partager les connaissances et les ressources. Depuis plusieurs années, les Inuits demandent des initiatives axées sur les Inuits, ce qui signifie que la planification, les politiques, les programmes et les services, sont élaborés avec une participation significative des organisations Inuites pour refléter les réalités qui leur sont propres. Les Inuits sont profondément convaincus qu'en relevant les défis posés par les compétences et les systèmes de prestation actuels, l'accès et les capacités limitées, ainsi que les déterminants non médicaux de la santé, ils peuvent surmonter les problèmes de durabilité du système actuel. » — (Traduction) (Backgrounder on Inuit

Health, 2004)

mullu, ammalu aanniarnirmuulinganngittut qaujinnarutaujunut qanuinnngitsiarnirmik, aarqik-sigiarunnaqtugut taimaunnginnatsiarasungnirmut ajurnarutauvaktunik ullumiujug aanniaqarnangittuliriniup sarqitisimajanginnut. — (Tukisigiarutiksaq

Inuit Qanunngininginnik, 2004)

Nunalingmiutat Irqanaijaqtit: Makitajjutaqut Aanniaqarnangittulirinirmik Ungasiktunik Nunalingnit

Nunalingmiutat ilisimammariktit alliqpaanginnik irqanaijaqtit piliriamingnik kajusititsigunnaqtut kajusititsivaktutigli tukimuaktitaullutik ilisimammariktunut ammalu nangminiq piliriqattarmilutik. Pijitsiraqpaktut tuavirnaqtukkut kamagijaujariaqaqtunik, isumalirinirmik, ammalu angirrami kamatsiarnirmik. Piliriaqalirungnarmijut immaqaa imarmik qaujisarnirmik imigaksatsiangutillugulu, ilinniaqtitsinirmik sukaqaluaqtunik, uqaujuinirmik qanuq pirluaqittaulimanirmik, uvvaluunniit aulatsinirmik aanniaqarnangittulirinirmut aulajaksanik ammalu kamagijajaqarnirmik takujaujariaqaqtunik ituaqsaijinut qaujisaqtimmaringnullu nunalingmiutaunngittunut.

Nunalingmiutat irqanaijaqtit pijungnarniqatsiarunnaqtut piliriamingnik qaujimagajukkamik nunalingmiutarnik, ammalu qanuimmangaat aanniaqarnangittuliriniq. kamagijajaqatsiarungnarmijut kamagijaujariaqaqtunik nunalingitta iqausinganik ilirquisinganik malitsiarlutik. Kisiani, tamakkua ilagijaummarinngittut piqujakkuulingajumik aanniaqarnangittulirinirmik ilisimammariktunik (uuktuutigilugu kigusiriniq, ituaqsaijuniq uvvaluunniit najanguanguniq). Tamakkua irqanaijaqtiujut sarqiumajutuangujut ungasiktunik Inuit nunalinginnit irqanaijaaqaqpaklutik unuqtunik ajjigiinngittunik aanniaqarnangittulirijunik ajjigiinngimmijunik aanniaqarnangittulirijuniujunik. Uuktuutigilugu, aarqisimajuijut iglurjuarmik agjaqtuijulirungnarmijug nunakkuurutikkut aanniaqtut miktarvingmunngautillugit uvvaluunniit tuavirnaqtulirijiulutik nunakkuurutimit, uvvaluunniit aarqisuilutik aanniarviup piqutinginnik. Uuktuutaungmijug nunalingmiutaq irqanaijaqtiunajaqtug ikajuqti aanniaqarnangittulirijunik ilinnialuaqsimanngikuni ilinniaqti-taungnaqtug iviningnaqtitsinirmik inutuqarnik uvvaluunniit angirranginnik salummaqsauinirmik.

Nunalingmiutat aanniaqarnangittulirijit atuqtauvauangittut

Travailleurs communautaires : Le pivot du système de santé dans les collectivités éloignées

Les travailleurs paraprofessionnels communautaires peuvent effectuer leur travail sous la surveillance de professionnels, et ils le font effectivement, tout en fonctionnant aussi de manière autonome. Ils fournissent des services aux clients en situation d'urgence, dans des situations de maladie mentale et ils offrent des soins à domicile. Ils peuvent procéder à la vérification et au traitement de l'eau, donner de l'information aux personnes diabétiques, donner des conseils sur la prévention d'accidents ou effectuer d'autres services de santé publique. D'autres travailleurs de la santé communautaires peuvent administrer des programmes de santé et coordonner des visites entre les patients et les médecins spécialistes qui vivent à l'extérieur de la collectivité.

Les travailleurs communautaires peuvent être très efficaces dans leurs rôles du fait qu'ils ont souvent l'avantage de connaître les membres de la communauté et le système de santé. Ils peuvent aussi fournir des soins aux patients dans la langue et la culture de leurs communautés. Cependant, ils ne sont pas membres d'une profession de la santé réglementée (comme le sont les dentistes, les médecins et les infirmières). Ces travailleurs communautaires sont uniques dans les collectivités Inuites éloignées en ce sens qu'ils jouent différents rôles liés aux soins de santé. Par exemple, des hommes et des femmes en entretien peuvent aussi fonctionner comme chauffeurs de taxi ou comme aides-ambulanciers pour conduire des malades à l'aéroport, ou ils peuvent faire de la réparation d'équipement dans une clinique de soins de santé. Un autre exemple de travailleur communautaire est celui d'un préposé aux services de soutien à la personne qui, avec un peu d'expérience et d'études, peut être formé pour donner le bain aux personnes âgées ou faire leur ménage.

Les travailleurs de la santé communautaires ne sont pas beaucoup utilisés dans les villes où l'on trouve une main-d'œuvre hautement qualifiée et formée et où l'on peut trouver une bonne variété de possibilités éducatives. Si ces rôles sont reconnus et si les membres de la communauté sont formés pour jouer ces rôles, des ressources valables peuvent s'ajouter

nunalipaujarnik pitaqaqtillugit ilisimammariktunik irqanaijaq-tiksanic ammalu ajjigiinngitturnik ilinniagaksaqatsiaqtillugit. Iilitaqsisimaniq tamakkuninga piliriaksanic ammalu ilinniaqtit -siniq nunalingmiutarnik tamakkuninga piliriaqarunnarnirmik nunalingmut pimmariumjut atugaksaqtaqalirajaqtuq. Tamakkua atugaksat ilaqaqtut irqanaijaaksat, kiinaujaliurutiksats ammalu pimmariumjut qaujimanijut atuqtaujungnaqtut akasititsinirmik ilagiit nunalingmiutallu qanuinnngininginnik. Nunalingmiutat aanniaqarnangittulirijit atuqtauvaktut ukiuqtaqtumit Kanatami. Piliriaksat atuliqtitausimammaringniqsaujut alaaskamit nunali-ngnit aanniaqarnangittulirininirmik ikajuqtit alliqaamik aannia-qarnangittuliriniquariaqaqtunik kamatsiammariktuk Alaaskamiu-tanut pivaallirutaummaritsiaqfutiglu. Unuqtunik pivaallirutik-saqtaqaqtuq nunalingmit aanniaqarnangittulirininirmik ikajuq-tiqarnirmik. Alaaskamiut nunalingmit aanniaqarnangittulirininirmik ikajuqtit niruaqtauvaktut nunalingmingnut ammalu kiinau-jaqaqtitaullutik ilinniaqtillugit immaqaa 15-nik sanattaullutit. Ilinniaqtitauvaktut ajunngitsialiqsariillugit ajjigiinngiturnik ajunnginiujunik ilitarijausimajukkut ilinniaqtitsinikkut atuqtau-lunilu alaaskalimaamit ammalu aviktuqsimallutik pijariiqtau-valliallutik. Pijariiqtaujaangat atausiq ilinniagaksaq, ilinniaqtit utiqpaktut nunalinginnut pilirijungnarniarlutik aanniarvingmit pianiksariillugit ikarrat pilirinirijariaqaqtangit ajunngilitsiarillugillu.

Nakituinnaq ikajuqtauniquaqtuq: nunalingmit aanniaqarna-ngittulirininirmik ikajuqtit ikajuqtauvaktut ilisimammariktunut irqanaijarvigijamingnik tasiuqtautsiaqfutik iluaqsaijimut irqanaijaqtumut kamagijajaqtitaulluni ikajuqtiup kamatsiarni-rijanginnik. Ikajuqtaungmijut irqanaijarvingannik nalunaiqsi-matsiaqtunik piliriaqaqtitaullutik kamagijaksaqtaqfutiglu, ilagi-jaullutik qanuq qutsiksivalliajungnarmangaat pilirianganic nalunaiqsimatsiaqtunik piliriaksaqarnirmik ammalu maligia -qammariktanginnik qaujimatitautsarlutik.

Taimaittuuniq aanniaqarnangittuliriniq pijariaqaqtuq asijiq-pallianirmik maanna atuqtaujuq ukpirijauluannginiqsaulirluni aanniaqarnangittuliriniq, akauniaruni, irqanaijaqtiqariaqaqtut silattuqsarvigjuarmit ilinniammariksimaunutuinnnaq.

Turaagarmik Atuliqtitinirmik Tulerutit

Turaagarmik atuliqtitinirmik aksururnaqtuqaqtuq. Taumauliq-titsinirmik atugaksat asianik aksururnarniqpaanguqataujut aanniaqarnangittuliriniq asinginnik piliriqatiqarmat ilagillugit ilinniarniliriniq ammalu igluliriniq.

à la communauté. Ces ressources comportent des emplois, des salaires et d'importantes connaissances qui peuvent être utilisées pour améliorer la santé des membres de la famille et de la communauté. Des travailleurs de la santé communautaires sont en fonction dans l'ensemble de l'Arctique canadien. Ce rôle a été intégré le plus complètement en Alaska où des auxiliaires en santé communautaire (ASC) fournissent la plus grande partie des soins de santé primaires aux Alaskiens, avec d'ailleurs d'excellents résultats. Le succès des ASC est attribuable à plusieurs facteurs. Les ASC de l'Alaska sont choisis par leur communauté et soutenus financièrement pendant qu'ils suivent une formation d'environ 15 semaines. Ils sont formés jusqu'à ce qu'ils soient compétents dans diverses habiletés au moyen d'un programme autorisé de formation qui est uniforme dans tout l'état et qui est complété en plusieurs étapes. Après chaque module d'étude, les étudiants retournent chez eux où ils travaillent dans un centre de santé jusqu'à ce qu'ils aient cumulé le nombre d'heures de pratique déterminé et qu'ils aient perfectionné des habiletés particulières.

Leur soutien provient de différentes sources : l'ASC est soutenu professionnellement dans son travail en travaillant directement sous la direction d'un médecin praticien à qui incombe la responsabilité des soins prodigués par l'auxiliaire en santé. L'ASC est davantage soutenu dans son milieu de travail en raison de son rôle et de ses responsabilités clairement établis, y compris une grille de carrières avec des niveaux très clairs de travail et des protocoles auxquels ils adhèrent strictement.

Ce modèle de soins de santé requiert une modification de la notion actuelle selon laquelle pour être efficaces, les soins de santé doivent être fournis par des professionnels réglementés et diplômés de l'université.

Obstacles à la mise en œuvre d'une stratégie

La mise en œuvre d'une stratégie comporte des défis. À part de l'obtention de ressources, le défi principal est lié au fait que le système de soins de santé fonctionne avec d'autres systèmes, y compris l'éducation et le logement.

Ilinnialisaanut qutsingnilingnut 12-nik ilinniarniliriniq inungnik ilinniaqtinik pijungnaqtitsiqattainangittuq ilinniarnirmik pijariaqaqtanginnik anngutisimanirmik ilinniariunrutinik silattuqsarvigjuarmut aanniaqarnangittulirijunirmut ilisimammariglutik. Ilinniaqtit pijariirajuktut ilinniarvigjuarmut qaujimanngitillugit pijunnarnilimaanginnik ammalu/uvvaluunniit ilinniaqsimajariaqaqtanginnik pitaqanngitillugit aanniaqarnangittulirijunirmut ilinniarunrutinik. Ilinniaqtit ajunnginiqatsia-raangata ingirraariaqaqpaktut ungasiktualungmut ilinniarlutik. Ilangit kisiani tamainniungittuq silattuqsarviit silattuqsarvigjuallu ikajurutiksaniq parnagutiksaniq ilinniarutiksaaqtut pijungnaqtitsijungnaqtunik inulirinirmik, ilirqusirmuulingajunik, kiinaujatigut amma asinginnik ikajurutiksaniq pijariaqaqtunik ilinniarnirmik pijariisiatuajungnaqtunik.

Maanna aanniaqarnangittuliriniq aturniqanngittuq Inuit qaujimajanginnik, ilirqusinginnik ammalu inuusirmut ukpirijanginnik. Ilinniaqtit itiqtiqalliajut aanniaqarnangittulirinirmut ilaannikkut qaujivaktut aanniaqarnangittuliriniq maliktuungmat Qallunaat qaujimaninginnik inuusirmut ukpirijanginniglu tukisiumatsiangittanginnik. Unurniqpaat aanniaqarnangittulirijit piliriqatigiliqaktangit Inuuqatigivannngittangit ammalu Inuktitut uqarunnangittut, ammalu tamanna tularutaugiakkanniliqpakluni pivaallirutaugiikkutauliqaqluni.

Unurniqpaanik Inuit nunalinginnik iglurjuaqtaakkannirniqariaqammariktuq. Unuqtut iglurjuit inuqaluaqlutik tautuklugit iglurjuat kanatalimaamit. Ilinniaqti Inuit nunalinganik ilinniaqtilluni pilirilaurunnaqsigunit, tamanna pigajunngikka-luaqtilluni, nanisilirunnaqpanngittut siniktarviginiqatanganik. Ilangit ilinniaqtit ilamingnik ilannaamingniqluunniit tujurmiliqattaqtut, ammalu ajuqnaqsisimalirmiluni ilinniarutiminik piliriaqariaksaq inuqaluaqtumit tujurmivigijanganik. Taimaugajunngittut iglurjuarmik sanirvaqtausimajumik ilinniaqtinut aanniaqarnangittulirijunirmut Inuit nunalinginnik. Taimaimmijuq taikkununga mikinniqsanut Inuit nunalinginnuariaqaqtunut pijitsirariaqtutunik pijaujariaqaqtunik alliqaamik aanniaqarnangittulirinirmik.

Inuit pijunnautiaqaqtut ajjiigiiktumik atuinnaqatsiarnirmik pijitsirautinik kanatamiutauqatingitit. Kiinaujaqaqtitauniqammarigiaqaqtuq tamanna pijunnauti sarqiumatitauniarniruni.

Le système d'éducation de la maternelle à la 12^e année ne permet pas, de façon régulière, aux élèves Inuits d'acquérir une aptitude aux études et les connaissances requises pour satisfaire aux normes établies pour s'inscrire aux programmes postsecondaires dans les professions de la santé. Il arrive souvent que les élèves terminent leur secondaire sans connaître les options qui leur sont ouvertes et/ou sans posséder les prérequis leur permettant de s'inscrire à des programmes en soins de santé. Quand les élèves réussissent, ils doivent déménager à des milliers de kilomètres, loin de leur foyer, afin de poursuivre leurs études. Certains collèges et universités, ont des programmes de transition et de soutien qui leur procurent le soutien social, culturel et financier nécessaires et d'autres appuis dont ils ont besoin pour obtenir le succès scolaire.

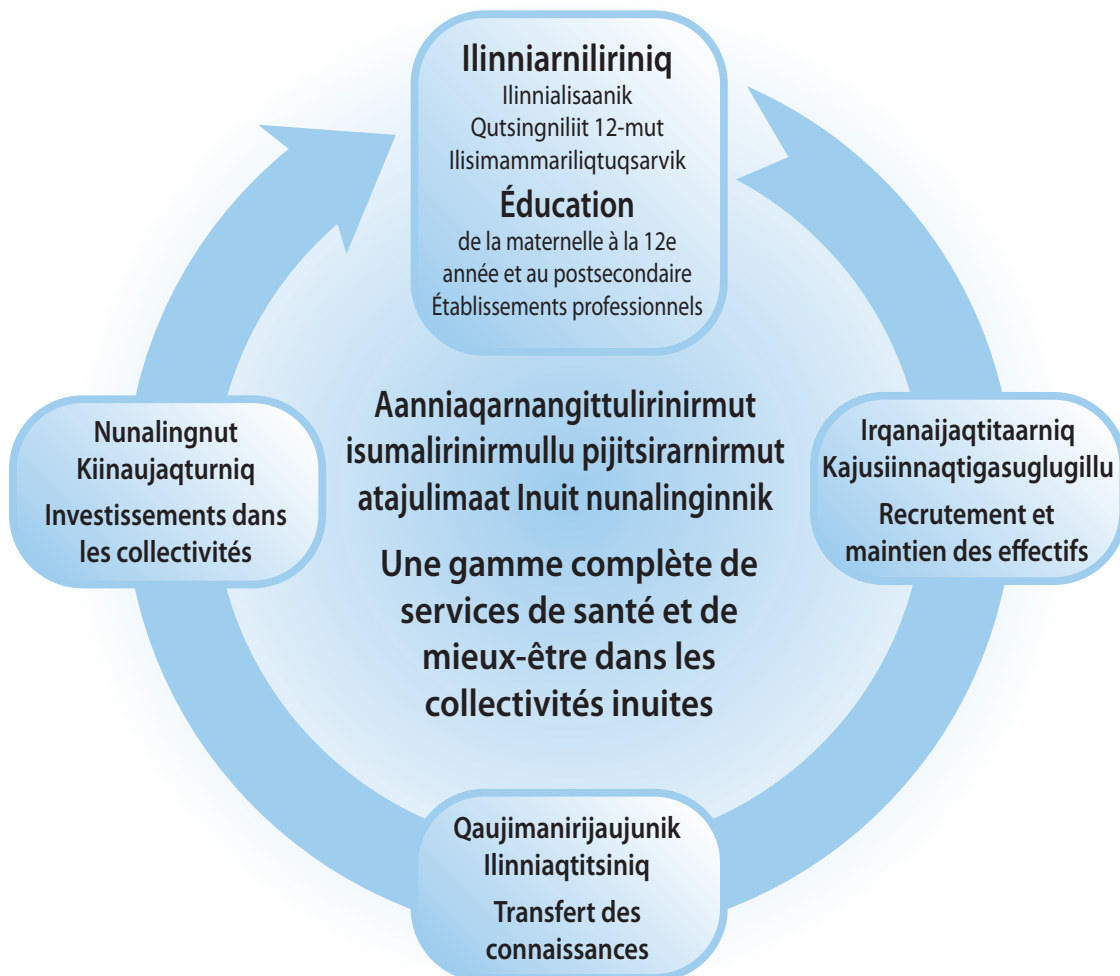
Le système actuel de santé n'intègre pas les connaissances, la culture et les valeurs des Inuits. Les étudiants qui entrent dans le domaine de la santé constatent parfois que le système est fondé sur des valeurs et des connaissances occidentales qui leur sont étrangères. La majorité des fournisseurs de soins de santé avec qui ils sont en contact ne sont pas Inuits et ne parlent pas leur langue et, pour plusieurs, cette situation crée des obstacles supplémentaires à la réussite.

Dans la plupart des collectivités Inuites, il y a un besoin urgent d'un plus grand nombre de logements. Plusieurs logements sont surpeuplés comparativement à ceux du reste du Canada. Si un étudiant peut obtenir la rare opportunité d'effectuer une partie de son expérience clinique dans une collectivité Inuite, il découvre qu'il ne peut pas trouver de logement. Certains étudiants peuvent loger chez un membre de la parenté ou chez des amis, mais si c'est le cas il doit essayer de faire ses études dans un logement surpeuplé. Il est rare de trouver des logements désignés pour les étudiants poursuivant des études en santé dans les collectivités Inuites. La même situation se reproduit pour les personnes qui doivent visiter des collectivités Inuites plus petites en vue de fournir des soins de santé primaires.

Les Inuits ont le droit d'avoir le même accès aux services dont profitent les autres Canadiens. Des investissements importants sont nécessaires pour faire de ce droit une réalité.

Inuit aanniaqarnangittuliririrmik irqanaijaqtunirmut turaagaup qanuiliurutauninga qiniqtuq kiinaujaqaqtitauninginnik sitamanik turaagarijaujunut: ilinniarniliriniq, irqanaijaqtitaarniq kajusiinnaqtigasuglugillu, qaujimanirijaujunik ilinniaqtitsiniq, ammalu Inuit nunalingit.

Le Cadre stratégique sur les ressources humaines en santé des Inuits compte sur des investissements dans quatre secteurs stratégiques : l'éducation, le recrutement et le maintien des effectifs, le transfert des connaissances et les collectivités.



Kiinajuaqturmiq ikajuqtuunirmut marruungnik turaagaqaluaqtuq:

- A. Akuniuluangniqsamut, maannakautigi aarqiksuiniqtaraqiaqaqtuq aanniaqarnangittulirinirmut iglurjuarjaujunik ikajuqturmiarlugu irqanaijaqtitaqtitsiniq kajusiinnaqtigasungniarlugillu aanniaqarnangittulirijiksat Inuit nunalinginnik. Ujjirijauluarjaqaqtuq makkuktut qaujimatitauvallialutik aanniaqarnangittulirijit qanuittuungmangaataa irqanaijaaksat, ammalu ilinniaqtitsiniq, nanisinirlu qaujimatitsigiakkannirlu aanniaqarnangittulirijinik pijitsiralirunnaqlugit inungnik ilirqusirijanginnik malingniqsaujumik aanniaqarnangittulirinirmut pijitsirautinik.
- B. Akuniuniqsamut, ujjirijauniqsaujariaqaqtuq aarqiksuivalianirmik Inuit aanniaqarnangittulirijiunirmik irqanaijaqtuunirmut aulajjutiksamik pijuumisuktitsijumik aanniaqarnangittulirijiksaniq irqanaijalipata kajusiinnaqtigasuglugillu ikajuqturmiqaqatauniaqtumik ilirqusirmuulingajurmik aanniaqarnangittulirinirmik.

Kiinajuaqaqtitsiniq qaujimanirmik ammalu qaujimanirijaujunik ilinniaqtitsiniq kajusijariaqaqtuq atausinnguqtitauniarutik nalunaijaqsjarlugillu Inuit isumagisimajangit, ammalu aanniaqarnangittulirinirmut akauniqpaat atuqtauvaktut.

Taapsuma qanuittuuningata ilagijangit piliriqatigiitsariaqaqtut akausititauniarluni aanniaqarnangittulirinirmut isumalirinirmullu pijitsirautit Inuit nunalinginnik.

Les investissements comportent deux volets stratégiques :

- A. À court terme, il faut apporter des améliorations immédiates à l'infrastructure de santé actuelle afin de soutenir le recrutement et le maintien en fonction des fournisseurs de soins de santé dans les collectivités Inuites. Il faut accorder une attention particulière à la sensibilisation des jeunes aux possibilités de carrières en santé. Il faut aussi trouver des fournisseurs de soins de santé, les informer et les orienter afin qu'ils offrent aux Inuits des services de santé adaptés à leur culture.
- B. À long terme, il faudrait élaborer un système de ressources humaines en santé des Inuits qui attire et retient la main-d'œuvre dans le secteur de la santé pour soutenir un système de prestation des soins de santé adaptés à la culture.

Des investissements dans le domaine du savoir et du transfert des connaissances doivent être consentis pour relier et expliquer les points de vue des Inuits, et les pratiques exemplaires dans le secteur de la santé.

Les composantes du modèle doivent fonctionner ensemble pour améliorer les services de santé et de mieux-être dans les collectivités Inuites.

Pilirigiarnirmut parnautit nalunaiqtausimajut tagvani aanniaqarnangittullirinirmik irqanaijaqtiunirmut qanuiliurutimik maliktauguni akuni kiinaujaqaqtitaustiarlunilu, niriungniq-taqaqtuq sarqititauqujausimajut ilangit taimaulirajarmata:

- Ikajurutiksatsat Inuit ilinniarvigjuarmit ilinniaqtausimatsiarnirmik pisimajariaqaqtanginnik aanniaqarnangittullirijunirmut ilinniarutiksatsat
- Unurniqsaulirlutik Inuit aanniaqarnangittullirijunirmut ilinniarutiksatsat
- Unurniqsaulirlutik Inuit ikajuqtuqtaujut aanniaqarnangittullirijunirmut ilinniarutiksatsat
- Unurniqsaulirlutik Inuit ilinniaganikpaktut aanniaqarnangittullirijunirmut ilinniarvingnit
- Unurniqsaulirlutik Inuit irqanaijaliqualliajut aanniaqarnangittullirinikkut pijitsiraqtiulutik
- Unurniqsaulirlutik aanniaqarnangittullirijit irqanajaaqtaaqtitauvaktut taimaunginnarlutiglu Inuit nunalinginnik
- Akauniqsautitaulirluni kajusiinnaqtut kamatsiarutik irqanaijaqtit asijirajuluanniqsaulirlutik, piliriaksaqa-luarunnairlutik ammalu taqasimaluarunnaillutik
- Aanniaqarnangittullirinirmik pijitsirarniqtaqalirluni Inuit uqausingitigut
- Kamatsiaqtaulirlutik ilirqucingitiguulingajumik amma nutaamik tukisiaqalirluni aanniaqarnangittullirinikkut pijitsiraqtiulik ijqusirijaujut miksaanut ikpigiqatigijungnaqsilutik uqaqatigarunnaqsilutiglu inungnik kamagijaujariaqaqtut inungnut turaangajut miksaanut
- Inuit atuinnaqarniqsaulirlutik aanniaqarnangittullirijunik
- Inuit qaujimaningit atuqtauvallianiqsaulirlutik aanniaqarnangittullirinirmik

Si le plan d'action décrit dans le présent Cadre stratégique sur les ressources humaines en matière de santé est observé à long terme avec un financement adéquat, on prévoit l'obtention au moins partielle des résultats suivants :

- Un soutien visant à ce que les Inuits obtiennent les prérequis à l'école secondaire afin de pouvoir s'inscrire à des programmes d'éducation en santé
- Une augmentation du nombre d'Inuits s'inscrivant à des programmes d'éducation en santé
- Une augmentation du nombre d'Inuits soutenus pendant leurs études en santé
- Une augmentation du nombre d'Inuits diplômés de programmes d'éducation en santé
- Une augmentation du nombre d'Inuits adoptant des rôles dans le secteur des soins de santé
- Une augmentation du nombre de travailleurs de la santé engagés et maintenus en fonction dans les collectivités Inuites
- L'amélioration de la continuité des soins grâce à la réduction du roulement de personnel, des charges de travail et de l'épuisement professionnel
- Une augmentation des services de santé offerts dans la langue des Inuits
- Des soins de santé efficaces et adaptés à la culture des Inuits et une nouvelle compréhension, de la part des fournisseurs de soins de santé, du contexte culturel, leur permettant de comprendre les Inuits et de communiquer avec eux au sujet de questions particulières aux patients Inuits

- ΔοΔο ΔίδοΔίδοΔίδο ΔίδοΔίδοΔίδοΔίδοΔίδοΔίδο
- ΔίδοΔίδοΔίδοΔίδο ΔίδοΔίδοΔίδοΔίδο ΔίδοΔίδοΔίδο
- ΔίδοΔίδοΔίδοΔίδοΔίδο ΔίδοΔίδοΔίδοΔίδοΔίδο ΔίδοΔίδοΔίδο
- ΔίδοΔίδοΔίδοΔίδοΔίδο ΔίδοΔίδοΔίδοΔίδοΔίδο ΔίδοΔίδοΔίδο
- ΔίδοΔίδο ΔίδοΔίδοΔίδοΔίδο ΔίδοΔίδο ΔίδοΔίδοΔίδοΔίδο

- An increased number of healthcare staff hired and retained in Inuit communities
- Improved continuity of care achieved through the reduction in staff turnover, workloads and burnout
- More healthcare services provided in the Inuit language
- Culturally competent care for Inuit and a new understanding by healthcare providers regarding cultural context allowing them to relate to and communicate with Inuit about issues specific to Inuit patients
- Greater Inuit access to healthcare providers
- Better integration of Inuit health knowledge in the healthcare system
- Better standard of care for those with mental health issues
- Narrowed gaps in the health services available in Inuit communities
- Reduced disparity in health status between Inuit and other Canadians
- Greater capacity for communities to address their own health needs

- Kamatsiarnirijaujut akauniqsaulirluni pijitsirautit isumalirijaujariaqaqtunut
- Iluikkauniqsaulirluni aanniaqarnangittulirinirmut pijitsirarniq Inuit nunalinginnit
- Ajjiingniqsaulirlutik aanniaqaqtaulimaningit tautuglugit Inuit ammalu asingit Kanatamiutat
- Nunaliit ajunnginiqsaulirlutik nangminiq kamagijaqarnirmik aanniaqarnangittulirinirmut pijariaqaqtangit.

- L'amélioration de l'accès aux fournisseurs de soins de santé pour les Inuits
- Une meilleure intégration des connaissances Inuites en matière de santé au système de soins de santé
- De meilleures normes de soins pour les personnes ayant des difficultés en santé mentale
- Une diminution des écarts au niveau des services de santé disponibles dans les collectivités Inuites
- Une réduction des disparités entre les Inuits et les autres Canadiens quant à leur état de santé
- Une plus grande capacité pour les collectivités de répondre à leurs propres besoins en matière de santé

Taanna iluikkak Inuit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqti-tauninginnut turaagaq qanuiliurutauninga tuksiraqtuq tamakkuninga piliriaqaqpaktunik katiqjauullutik sivummuaktitsiniarlutik Inuit aanniaqtailimaninginnik. Unikkaaliat nalunaiqsisimajut inungnuulingajut tunngavigijaujunik, pijumajaujunik ammalu sarqititauqujausimajunik, ammalu turaagaqaqtumik parnauti atuqtauliruni aulatitsisialirajaqtuq kamagijaqarnirmik aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtiqatsianginniujuunik Inuit nunangannit. Asijjiqtauniqpaangunajaqtuq ajjigiingniqsaulirlutik aanniaqtailimaningit tautuglugit Inuit ammalu asingit kanatamiutat. Pijumaniq sarqititaujungnaqtuq tamainnik tamakkuninga piliriaqaqpaktut, ilagijauullugit tamainnik gavamauniujut, Inuit ammalu Inuit nunalingit ammalu gavamaunngittut timiujut piliriqatigiiglutik tamattumingat sarqititsigasuglutik.

Le présent Cadre stratégique sur les ressources humaines en santé détaillé exhorte les intervenants à s'unir pour améliorer la santé des Inuits. Le document établit des principes, des buts et des objectifs particuliers aux Inuits, et un plan stratégique qui, s'il est mis en œuvre, créera l'élan nécessaire pour relever les défis en ressources humaines dans le domaine de la santé que doit envisager le Nunangat Inuit. Le résultat final devrait voir la réduction des disparités entre les Inuits et les autres Canadiens quant à leur état de santé. Ce but est atteignable si tous les intervenants, y compris tous les ordres de gouvernement, les Inuits et les collectivités Inuites, ainsi que les organisations non gouvernementales collaborent pour que cela se produise.

*Qanutigiuningit miksaanut, akuniunngittuq tukilik 1-mit 3-nut ukiut, akuniuniqsaq tukilik 4-nik 6-nut ukiut ammalu akuni tukilik 6-nik 10-nut ukiut.

*En ce qui concerne les délais prévus, le « court terme » se définit comme d'un à trois ans, le « moyen terme » de quatre à six ans et le « long terme » de six à dix ans.

Objective	Strategies/Action Steps	Responsibilities	Time Period*	Potential Indicators
Goal 1: Reduce barriers to overcome the current healthworker supply shortages.				
	<p>Work toward a national Arctic housing strategy.</p> <p>Advocate realigning the new Nutrition North Canada Program to support healthy diets.</p> <p>There is adequate health care in Arctic communities.</p> <p>Recreational opportunities exist in each community.</p>			<p>Housing exists for student placements in each community.</p> <p>There is enough affordable food in the communities.</p> <p>Increase in healthy food in the stores.</p> <p>Improvements are made to the new Nutrition Canada North Program.</p> <p>Number and types of community services.</p> <p>Residents state that there is a high quality of life in the communities.</p>
1.5 Address legislative, policy, education and other barriers to increase Inuit midwifery in Arctic communities.	<p>Compile baseline data on existing midwifery services.</p> <p>Increase the number of students who are aware of midwifery as a career choice.</p> <p>Increase the number of students entering into and graduating from midwifery programs for Inuit.</p>	Inuit regions, communities, government	Short term	<p>Number of midwifery services offered in each Inuit community or region.</p> <p>Number of deliveries by midwives.</p> <p>Number of midwifery programs that accommodate Inuit students.</p> <p>Number of Inuit entering/graduating from midwifery programs.</p>
1.6 Search for and promote best practice models that help health care workers in their fields to prevent burnout.	<p>Develop an inventory of best practices.</p> <p>Publicize existing models.</p> <p>Create "care for the caregiver" programs.</p>	Inuit communities and regions, governments, professionals and their organizations.	Mid-term	<p>Best practice inventories exist.</p> <p>New models are being used.</p> <p>Community education has taken place.</p>

Objective	Strategies/Action Steps	Responsibilities	Time Period*	Potential Indicators
Goal 1: Reduce barriers to overcome the current healthworker supply shortages.				
	<p>Develop community education on how to take ownership of our own health and when to access community health providers.</p> <p>Support self-care programs for health care workers and community members.</p>			<p>Self-care programs exist.</p> <p>Number of stress leaves.</p> <p>Absenteeism rate.</p> <p>Rate of use of temporary employees.</p> <p>Health care worker retention rates.</p>
1.7 Compensate health-care workers in an equitable manner, with attractive benefits for all health-care providers regardless of their home community.	Analyze and revise the contracts of health-care workers to improve benefits.	Governments and employers.	Short term	<p>Contracts include attractive benefits.</p> <p>Health-care worker retention in communities.</p>
Goal 2: Increase Inuit and community participation in health human resource decision making.				
2.1 Develop health human resource strategies and retention plans in communities.	<p>Help communities to become involved in health human resource planning.</p> <p>Help communities to follow through on their plan to encourage students to enroll in needed health programs.</p> <p>Provide communities with vehicles to provide input into health human resource plans at all levels.</p> <p>Re-examine and re-define key community roles and responsibilities, reporting relationships training needs and linkages between roles.</p>	Inuit communities, regions and all levels of government.	Long term (6-10 years)	<p>Number of Inuit communities involved in health human resource (HHR) planning.</p> <p>Number of Inuit regions that have a HHR strategies.</p> <p>Regional HHR plans are being implemented.</p> <p>Number of communities that have programs to encourage specific students to enroll in health education programs.</p> <p>Number of communities providing input into health human resource planning.</p>
2.2 Gather, analyze and distribute Inuit-specific data on health, wellness and human resource indicators.	<p>Work with the Canadian Institute for Health Research and other organizations to regularly gather, analyze and distribute key information.</p> <p>Support the work of the Health Canada Inuit Data Group.</p> <p>Conduct research and analysis using culturally relevant guidelines.</p> <p>Promote specific web-sites to be a source for Inuit indicators.</p>	ITK, Inuit regions, national organizations and governments.	Mid-term	Number and relevance of health human resource indicators.

Objective	Strategies/Action Steps	Responsibilities	Time Period*	Potential Indicators
2.3 Ensure that there are Inuit-specific components in the relevant federal, provincial/territorial and regional health human resource plans.	Increase Inuit participation on relevant federal and other planning groups.	National provincial/territorial and Inuit regional governments and organizations.	Short term	<p>Number of health human resource plans that have an Inuit component.</p> <p>Number of Inuit policies on health human resources in government documents.</p> <p>Number of Inuit at the health human resource planning tables.</p>
2.4 Build community capacity in order to plan for and to address health human resources needs.	<p>Offer materials and training on negotiating with governments and corporate operations investing in the Arctic.</p> <p>Coordinate national, provincial/territorial and regional initiatives that are working to increase capacity in the communities.</p>	National provincial/territorial and Inuit regional governments and organizations.	Mid-term	Number of partnerships that are focused on capacity building.
Goal 3: Increase the number of Inuit who obtain health and wellness positions in the community.				
3.1 Increase the number of Inuit graduates from health care education programs.	<p>Hold job fairs, role model programs and career symposia in order to increase the awareness of students of health careers.</p> <p>Increase the number of Inuit students with the prerequisite sciences to enter into health education programs.</p> <p>Support the National Strategy on Inuit Education.</p> <p>Identify and implement supports for Inuit who are receiving training/education for health fields in the south.</p>	All levels of government, Inuit organizations, educational programs and guidance counselors.	Short to Mid-term	<p>Number of Inuit students who are aware of health careers.</p> <p>Number of Inuit completing high school with the prerequisites for health careers.</p> <p>Number of Inuit entering into health-care programs.</p> <p>Number of support programs for Inuit who are enrolled in health education programs in the South.</p>
3.2 Provide culturally relevant education and training in schools and in the workplace.	<p>Examine how cultural and traditional approaches to issues can be combined with current approaches to learning.</p> <p>Develop and deliver cultural competency and cultural safety training/certification for health care providers.</p>	All levels of government, Inuit regions, colleges and universities and health care employers.	Mid-term	<p>Number of educational institutions that are exploring community-based delivery models.</p> <p>Number of health education programs in the Arctic providing cultural competence training/education.</p> <p>Number of employees who can provide culturally competent care.</p>

Objective	Strategies/Action Steps	Responsibilities	Time Period*	Potential Indicators
3.3 Improve access to local training and educational programs.	<p>Use more eHealth and online educational methods.</p> <p>Advocate for for more health educational programs in the Arctic.</p>	All levels of government, Inuit regions and national Inuit and educational organizations.	Mid-term	<p>Number of online courses available for health students.</p> <p>Number of health education programs in the Arctic.</p>
3.4 Provide Inuit-specific scholarships and bursaries for Inuit students.	Advocate for funding organizations to provide increased number of scholarships and bursaries specifically for Inuit students.	Inuit regional organizations.	Mid-term	<p>Number of Inuit students who receive scholarships and bursaries.</p> <p>Number of Inuit organizations who provide awards to students.</p> <p>Total number of scholarships given to Inuit health students per year.</p>
3.5 Develop effective partnerships to support the design and delivery of Inuit health education programs.	Work with health care professional and non-professional schools to develop curriculum for Inuit health education programs.	Inuit organizations and educational organizations.	Mid-term	<p>Number of partnerships with health professional and non-professional schools.</p> <p>Number of schools with Inuit-specific health education programs.</p>
3.6 Provide resources to colleges and universities to help Inuit students to be successful in their studies and effective health workers in their communities.	<p>Establish and strengthen partnerships with universities and colleges offering health programs.</p> <p>Ensure that relevant curriculum, structures and supports are in place.</p> <p>Research and promote successful models that create graduate success.</p> <p>Monitor and evaluate the programs that receive funding to ensure that they meet the needs of Inuit students and Inuit communities.</p> <p>Expand opportunities for inter-professional education and collaborative practice.</p>	Inuit organizations and health education schools and universities.	Mid-term	<p>Number of programs that have supports in place for Inuit students.</p> <p>Number of schools that have implement Inuit specific program.</p> <p>Number of schools providing cross-professional education and training.</p> <p>Number of successful partnership with post-secondary educational institutions.</p>
3.7 Help Inuit students to prepare for health careers in school from kindergarten through to the end of Grade 12.	<p>Engage parents as partners in the education of their children.</p> <p>Ensure that teachers are culturally competent.</p>	Schools in Inuit communities, Inuit organizations and educational programs.	Mid-term	<p>Elementary school graduation rate.</p> <p>High school graduation rate.</p>

Objective	Strategies/Action Steps	Responsibilities	Time Period*	Potential Indicators
	<p>Improve and increase communications about career planning in secondary education. Ensure that students become aware of health careers.</p> <p>Invest in literacy strategies that include tutoring and extra supports for students.</p> <p>Increase partnerships with parent and family organizations, elementary and secondary schools, and early childhood development programs.</p>			<p>Number of parent engagement programs that exist in schools.</p> <p>Number of formal partnerships with stakeholders.</p> <p>Number of communities that have literacy strategies.</p>
3.8 Create career ladders and training and certification steps in health career pathways.	Link the various types of programs for health care professionals and non-professionals.	Health educational schools and universities.	Long term	<p>Number of careers that are linking through pathways.</p> <p>Number of schools engaged in linking of programs.</p>
3.9 Secure funding for health career training and educational programs in the Arctic.	Advocate for government to continue funding to Arctic schools.	Inuit organizations.	Long term	Number of programs that exist for Inuit students.
3.10 Provide support services that address students' needs.	<p>Work with educational institutions to examine the issues and do needs assessments.</p> <p>Implement programs to address the findings of the needs assessments.</p>	Educational institutions.	Mid-term	Number of support services.
3.11 Promote health careers to students in the schools.	<p>Hold a variety of presentations and visits in/or after school.</p> <p>Invite Inuit role models and health-care providers to make presentations to students.</p>	All levels of government, employers and Inuit regions.	Short term	Number of events held annually.
3.12 Bring health-care education to students in Inuit communities.	Advocate for government to support the National Strategy on Inuit Education.	Inuit organizations.	Short term	Number of communities that have access to health professional and non-professional programs.
3.13 Reduce barriers to further training such as lack of housing during and after relocation.	Invest in housing for student placements and health care workers in Inuit communities.	Post-secondary institutions, all levels of government and Inuit organizations.	Mid-term	Number of health education schools that provide housing for clinical placements in Inuit communities.

Objective	Strategies/Action Steps	Responsibilities	Time Period*	Potential Indicators
Goal 4: Increase the number of models of care that support Inuit and contemporary practices.				
4.1 Support the development of new and viable Inuit-specific models of care.	Provide resources to Inuit leaders to explore and design various models such as community health and dental aide programs.	Inuit regional and national organizations, government and educational organizations.	Short term	Number of organizations receiving resources.
4.2 Develop Inuit approaches to elder care and ensure that appropriate health workers are in place to provide this care.	Work with professional schools and institutions to create Inuit approaches to elder care. Educate stakeholders in the models of care for the elderly.	All levels of governments, colleges, universities and all levels of Inuit organizations and governments.	Short term	Number of Inuit-specific models of care for elders. Number of health-care organizations providing Inuit-specific elder care. Number of health-care professionals and non-professionals who work in elder care for Inuit.
4.3 Encourage the development of institutional and other partnerships that support the design and delivery of Inuit specific models of care.	Establish and maintain working relationships, processes and protocols with partners.	Inuit organizations, all levels of governments, employers.	Short term	Number of formalized working relationships in place.
4.4 Provide training to health providers regarding Inuit-specific models of care.	Conduct a literature review. Develop training. Conduct training.	Inuit national and regional organizations.	Mid-term	Training models exist. New models are being delivered.
4.5 Provide communities with opportunities to use Inuit specific healing methods.	Work with elders to identify healing practices. Promote research to validate Inuit healing practices.	National and regional Inuit organizations.	Mid-term	Number of practices that are identified. Number of practices that are validated through research.
4.6 Increase Inuit midwifery services.	Advocate for governments to plan for and implement regional midwifery programs.	National and regional Inuit organizations.	Mid-term	Number of midwifery programs that exist in each region.
Goal 5: Increase access to programs and certification to help health students and healthcare workers to provide culturally safe and competent care.				
5.1 Provide Inuit health students with culturally relevant education, orientation and training programs.	Support work of educational institutions to change the curricula.	Inuit regional and national organizations and educational institutions.	Short term	Number of Inuit students retained in health programs.

Objective	Strategies/Action Steps	Responsibilities	Time Period*	Potential Indicators
5.2 Provide access to relevant training, education and certification programs to ensure that health-care workers in the Arctic are able to provide culturally safe and competent care.	Develop competencies and certification processes for cultural safety and cultural competency.	Employers, Inuit regional and national organizations.	Short term	<p>Inuit cultural competencies exist.</p> <p>Cultural competencies are validated.</p> <p>Cultural competency packages and courses are available.</p> <p>Number of health-care workers able to provide culturally competent care and who are certified to provide it.</p>
Goal 6: Improve the quality of work life to retain health care workers in Inuit communities.				
6.1 Promote best practices.	<p>Develop an inventory of existing best practices.</p> <p>Publicize best and promising practices.</p> <p>Create care-for-the-care-giver programs as needed.</p> <p>Develop community education programs on how and when to access community health providers.</p> <p>Develop community education on how Inuit can take ownership for our own health.</p> <p>Support self-care programs to prevent burnout of health care workers.</p> <p>Provide opportunities for workers to participate in decision making in areas that affect their practice.</p>	Communities, national and other organizations and Inuit regions.	Mid-term	<p>Number of caregiver programs offered in each community.</p> <p>Number of workers on stress leaves.</p> <p>Rate of use of temporary workers.</p> <p>Retention rates.</p>
6.2 Reduce the use of temporary, casual and agency staff.	<p>Develop and implement policies to gradually reduce dependence on temporary, casual and agency staff.</p> <p>Increase the pool of health-care workers that live in the remote Arctic communities.</p>	Health care organizations. National and provincial/territorial governments and regional Inuit organizations.	Mid-term	<p>Number of organizations with policies such as these.</p> <p>Numbers of agencies working to staff Arctic health care organizations.</p> <p>Number of staff working in part time, casual and temporary positions.</p>
6.3 Workplaces have policies that support health, safety and personal well-being of staff and they are implemented in the work place.	Implement best practices within health care organizations to support the health, safety and well-being of staff.	Health care organizations, provincial and territorial and regional governments.	Short-term	Number of best practices that exist for health organizations within remote areas.

Sarqititaujumaajuq	Turaagat / Pilirigiarutillu	Kamagijaksat	Qanutigi*	Nalunairutaujungaqtut
Pijajumaniq 1: Tulerutit ununnginiqsauliqtilugit aarqigiarasuglugu maannaujuq aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtiqatsianginniq.				
1.1 Irqanaijaqtitaarlugit ajuunnginiqatsiaqtut aanniaqarnangittulirijit Inuit nunalinginnut ammalu Inuit nunalingnirmiutarnik.	Turaarvigilugu inungnik aanniaqarnangittulirinirik irqanaijaqtaaqtsisiniq. Aarqiksurlugit irqanaijaqtaaqtsinirmut atugaksat atuinnaunjarlutik ammalu qaritaujakkurunnarlutik. Irqanaijaqtaaqtsinirmut atugaksaliurluni maliktunik qanuinnillaattaangujumik takutitsimmariktumillu aanniaqarnangittulirinirmik ukiuqtaqturmit.	Tamainnik Inuit aviktuqsimaningit, Kanatami aviktuqsimanirjuat timingit ammalu irqanaijaqtingit.	Akuniunngittuq (1-3 ukiut)	Qapsiuningit Inuit aanniaqarnangittulirijit. Qapsiuningit qaritaujakkut irqanaijaqtaaqtsinirmut atugaksat atuinnaujut.
1.2 Inuit ilinniaqtit ikajuqtaulutik ilinniariaqtut aanniaqarnangittulirinirmik.	Kiinajuaqtaqtitauluni Kanatalimaamut Turaagaq Inuit Ilinniarniliringinnut (NSIE). Ilgarutigilugit NSIE pijumaningit anngitiniarlugit irqanaijaqtiqariaqarniujuq.	Tamainnik Inuit aviktuqsimaningit, Kanatami aviktuqsimanirjuat timingit aanniaqarnangittulirinirmut ilinniarnilirinirmullu ammalu Inuit Tapiriit Kanatami.	Akuniuniqsaq (4-6 ukiut)	Qapsiuningit ikajurutiks atuinnaujut ilinniaqtitunut imaatut pilirinikkut ilinniaqtiiniqu, ikajuqtiuniq, qaritaujarmik atuqtsiniq, asingillu.
1.3 Kiinajuaqtaqtsiniq aanniaqarnangittulirinirmut piqutinik, sanasimajurjuarnik ammalu ilinniaqtsinirmut.	Nalunairlugit piqutinik pijariaqarniujuq. Ilisiniq atuutiqatsiaqtunik piliriqatiingniujunik ikajurniarlugit sanasimajurjuarnik pitaqariaqarniujuq. Tuksirarvigilugit gavamakkut kiinajuaqtaqtsiqulugit aanniaqarnangittulirinirmut sanasimajurjuarnut ukiuqtaqtumit.	Inuit aviktuqsimaningit, nunalingit, Kanatami aviktuqsimajurjuat gavamangit.	Akuniuniqsaq	Unikkaaliurniq piqutiqariaqarniujuq. Atuinnautitsiniq atuutiqatsiaqtunik ilinniarnutiksanic ikajurniarlugit irqanaijaqtit piruq-pallianingit kajusiqullugit.
1.4 Kiinajuaqtaqtsiniq nunalingnit sanasimajurjuarnut Inuusiq akausitigiakkannirlugu ukiuqtaqtumit nunaliit kajusiinnaqtigasuglugillu aanniaqarnangittulirijit.	Ilisiniq nunalingmit pivallianirmut aulajaksat Inuit nunalinginnik ikajurasuglugit nunaliit nalunairinirmik sarqititsinirmiglu pijariaqarninginnik sanasimajurjuarnik. Aarqiksurniq atuliqtsinirlu akuniunngittuq akunimullu aviktuqsiniujunik iglulirinirmut parnautinik. Piliriaqarniq kanatalimaamut ukiuqtaqturmit iglulirinirmut turaagarmik. Tuksirarniq aarqisuqtaqulugu nirijaksanic akikiglitiruti ikajurnisauqulugu niqitsiarnik niruarniqsaunirmik. Naammatsiaqtumik aannia - qarnangittuliriniquarluni ukiuqtaqtumit nunalingnit. Piqailisarviksat sarqititaisimatsiarlutik tamainnik nunalingnit.	Inuit aviktuqsimaningit, nunaliit, gavamaujuq, Inuit Tapiriit Kanatami.	Akuniuniqsaq	Pivallianirmut aulajaksat taimaulingnit nunalilimaanik. Taumaulirluni iglulirinirmut turaagaq. Qapsiuningit iglurjuat nunalilimaanit. Qapsiuningit aanniaqarnangittulirijit iglurjuaqatsiaqtut. Iglurjuaqtaqatsiarluni ilinniaqtunut nunalilimaanit. Naammaktunik akituluangniqsaujunik nirijaksaqtaqalirluni nunalingnit. Timimimut naammanginiqsanic nirijaksaqalirluni unurniqsanik niuvirvingnit. Akausititauluni nirijaksanit akikigligiarutiksaq. Qapsiuningit qanuittuungillu nunalingnit pijitsirautit. Nunalingmiutat uqaqtalirutik nunalingnit inuusiq akauniqsaulirninganik.

Sarqititaujumaquq	Turaagat / Pilirigiarutillu	Kamagijaksat	Qanutigi*	Nalunairutaujungaqtut
1.5 Kamagilugit tulurutaqut maligalirinikkut, atua-gakkut, ilinniarnilirinikkut ammalu asingitigut unuqsitigasungnirmik inungnit irnisuksiijinik ukiuqtaqtumit nunalingnit.	<p>Katiqsurlugit tukisigiarutiksats katiqsuat pijjutiqaqtut ullumi atuqtaujuunik irnisuksiiinirmit pijjitsirarnirmik.</p> <p>Unuqsitillugit ilinniaqtuijut qaujimatsiaqtut irnisuksiiju-nirmik irqanaijaaksaujurnar-nirmik.</p> <p>Unuqsitillugit ilinniaqtit ilinniariaqpalliajut ilinnia-ganiktullu irnisuksiijuinirmik inungnut turaangajut.</p>	Inuit aviktuqsimaningit, nunaliit, gavamaujut	Akuniunngittuq	<p>Qapsiuningit irnisuksiiju-nirmut pijjitsirautik atuin-naujut tamainnik Inuit nunalinginnit uvvaluunniit aviktuqsimaninginnik.</p> <p>Qapsiuningit inuutitau-vaktut irnisuksiijinut.</p> <p>Qapsiuningit irnisuksiiju-nirmut aulajaksat iniqatsi-aqtitsivaktut inungnik ilinniaqtinik.</p> <p>Qapsiuningit Inuit ilinniariaqpalliajut / ilinniaganikpalliajut irnisuksiijuinirmut aulajaksanik.</p>
1.6 Qinirlugit ammalu atuqtauliqitirasuglugit akauniqpaat qanuiliuru-tauvaktut ikajuqtuivaktut aanniaqarnangittulirijiniq irqanaijarutigijanginnik taqaliluaqtailiqullugit.	<p>Aarqisuivallialuni katiqsuq-tauvalliajuunik akauniqpaat qanuuliurutaouvaktunik.</p> <p>Sarqiumatitaulutik ullumi atuqtaujujut qanuiliurutaouvaktut.</p> <p>Sarqitillugit "kamatsiaqtimik kamatsiarniq" aulajaksat.</p> <p>Aarqisuiniqarluni nunalingnit ilinniaqtsinirmik qanuq tigusijungnarniqsajunnar-mangaattaa qanuinniginirijat-tinnik ammalu qangakkut atuliqpangnirmik anniaqar-nangittulirinirmik.</p> <p>Ikajuqturlugit nangminiq kamatsiarnirmik aulajaksanik aanniaqarnangittulirijiniq ammalu nunalingmiutarnik.</p>	Inuit nunalingit aviktuqsimaningillu, gavamaujut, ilisimammariktut timiqutingillu.	Akuniuniqsaq	<p>Taimaulirluni akauniqpaat qanuiliurutaouvaktut.</p> <p>Nutaat qanuiliurutaqut atuqtaulirlutik.</p> <p>Nunalingmit ilinniarniq-taqaqsimalirluni.</p> <p>Nangminiq kamatsiarnirmut aulajaksat taimaulirlutik.</p> <p>Qapsiuningit irqanaijan-gilaukakkaktut taqaluarnikumut.</p> <p>Qanutigi irqanaijanniqattarniujujut.</p> <p>Qanutigi atuqtauvang -ningit irqanaijaqtiukaik-naqpaqtut.</p> <p>Qanutigi aanniaqarnangit-tulirijit irqanaijaqtiuaqti-gi-vangmangaataa.</p>
1.7 Kiinaujaliuqtilugit aanniaqarnangittulirijit irqanaijaqtit naamat -siaqtunik, pijuuminat -tunik pivaallirutiksaniq tamainnut aanniaqar-nangittulirijit irqanai-jaqtilimaanut nanirmiu-tatuqaugalarutik.	Qaujisarlugit aarqigiarlugillu pilirititsinirmut angiqatigiigut-ingit aanniaqarnangittulirijit akausitigiarlugit pivaallirutit.	Gavamaujut irqanaijaqtsijiillu.	Akuniunngittuq	<p>Pilirititsinirmut angiqatigiigutit ilaqaqtut pijuuminatunik pivaallirutiqaqtut.</p> <p>Aanniaqarnangittulirinirmut irqanaijaqtinik atain-naqtsiniq nunalingnit.</p> <p>Qapsiuningit Inuit nunaliit ilaujut aanniaqarnangittu-lirinirmik irqanaijaqtinirmut parnangnirmik.</p>

Sarqititaujumaquq	Turaagat / Pilirigiarutillu	Kamagijaksat	Qanutigi*	Nalunairutaujungaqtut
Pijumaniq 2: Inuit nunaliillu ilautigiakkannirlugit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijarnimut isumaliurniujuunik.				
2.1	<p>Aarqisurniqarluni aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtuunirmut turaagat ammalu atainnaqtsigasungnirmut parnautit nunalingnit.</p> <p>Ikajuqurlugit nunaliit ilauliqullugit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtuunirmut parnangnirmik.</p> <p>Ikajurlugit nunaliit kajusititsisiarnirmik parnautinginnik ikajuqtuunirmik ilinniaqtinik aanniaqarnangittulirijiunirmik ilinniariarnirmik.</p> <p>Pivksaqaqtillugit nunaliit tunisijungnarniarlutik isumagisimajanginnik aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtuunirmut parnautinik qanutuinnaq.</p> <p>Qaujisakkannirlugu tukiliurik - kannirlugu pimmaruijut nunalingmit piliriangumut kamagijaksarijaujullu, tusaumaqattautiniujut ilinniarniujariaqaqtut ammalu piliriangujut aktuaqatigiingnit.</p>	Inuit nunalingit, aviktuqsiniujut ammalu tamainnik gavamauniujut.	Akuni (6-10 ukiut)	<p>Qapsiuniungit Inuit aviktuqsimaniujut pitaqaqtut aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtuunirmut turaagarnik.</p> <p>Aviktuqsimaniujut aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtuunirmut parnautit atuliqtauvalliajut.</p> <p>Qapsiuningit nunaliit aulajaksaqaqtut ikajuqtuisimajut ilinniaqtinik ilinrialiqtsitsinirmik aanniaqarnangittulirinirmik.</p> <p>Qapsiuningit nunaliit tunisivalliajut isumagisimajanginnik aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtuunirmut parnangnirmik.</p>
2.2	<p>Katiqsurlugit, qaujisarlugit ammalu tuniurqarlugit Inuit miksaanut tukisigiarutiksatsat katiqsuat pijutiqaqtut aanniaqarnangittulirinirmik, qanuinninirmik ammalu irqanaijaqtuunirmik aktuiniqaqpaktunik.</p> <p>Piliriqatigilugit Kanatami ilijausimaniujuq aanniaqarnangittulirinirmik qaujisarnirmut ammalu asingit timiujut katiqsuigasuktut qaujisapaklutiglu ammalu sarqititsivaklutik tusaqtaujuminaqtunik tukisigiarutiksanic.</p> <p>Ikajuqurlugit piliriangit kanatami aanniaqarnangittulirirjuakkut Inuit miksaanut katiqsualirijit.</p> <p>Qaujisarniqarluni maliglugit ilirqusirmuulingamut tukimuagutit.</p> <p>Pijuumisaarutigilugit nalunaiqtausimajut qaritaujaqarviit atuqtaujuksaulutik nalunairutaunirmik inungnik aktuiniqaqpaktunik.</p>	Inuit Tapiriit Kanatami, Inuit aviktuqsimaningit, Kanatalimaamut timiujut ammalu gavamaujut.	Akuniuniqsaq	Qapsiuningit ammalu atuutiqaqningit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtuunirmut aktuiniqaqpaktut.
2.3	<p>Pitaqaqtigasuglugu inungnut turaangallarik-tunik atuutilingnik gavamatuqakkut, Kanatami aviktuqsimanirjuakkut ammalu aviktuqsimaniujut aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtuunirmut parnautinginnik.</p> <p>Inuit ilatikannirlugit atuutiqaqtunik gavamatuqakkut asingillu parnangnirmut katisimajunik.</p>	Kanatalimaamik aviktuqsimanirjuangujunik ammalu Inuit aviktuqsimaningitta gavamaqutingit timiqutingillu.	Akuniunggittuq	<p>Qapsiuningit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtuunirmut parnautit ilaqaqtut inungnut turaangamariktunik.</p> <p>Qapsiuningit Inuit atuugangit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtuunirmut gavamakut unikkaalianginnik.</p> <p>Qapsiuningit Inuit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtuunirmut parnangniujunik.</p>

Sarqititaujumaquq	Turaagat / Pilirigiarutillu	Kamagijaksat	Qanutigi*	Nalunairutaujungaqtut
2.4 Piruqpalliatillugit nunalingmit ajunngi - niujut pargunarniarluni kamaginarlugillu pijariaqarniujut aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtiunirmut.	<p>Atuinnautillugit atugaksat ilinniarutillu aivaqatiqarnirmik gavamakkunnik ammalu kuapurisakkut aulaningit kiinaujaqturninginnik ukiuqtaqturmit.</p> <p>Kamagijaqarniq kanatalimaamut, Kanatami aviktuqsimanirjuat ammalu aviktuqsimanijut pilirigiaraninginnik piliriaqagtut ajunnginiqsauliq-titsinirmik nunalingnit</p>	Kanatalimaamut aviktuqsimanirjuat ammalu Inuit aviktuqsimaningitta gavamangit timiqutingillu.	Akuniuniqsaq	Qapsiuningit piliriatigiiktut turaagaqagtut ajunnginirmik piruqpalliatitsinirmik.
Pijumaniq 3: Unuqsitigiarlugit Inuit irqanaijaqtaaqtitauvaktut aanniaqarnangittulirinirmik qanuinnngitsiaqtulirinirmiglu nunalingmit.				
3.1 Unuqsitillugit Inuit ilinniaganiksimaajut aanniaqarnangittulirijunirmut ilinniarvingnit.	<p>Irqanaijagaksanik takutitaaqtsiniqarluni, takujaksatsiangujunik aulajaksaqarluni ammalu katimaniqarluni irqanaijaalirinirmik ilinniaqtit qaujimaliqaalliqullugit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijagaksaujunik.</p> <p>Unuqsitigiarlugit Inuit ilinniaqtit pijariaqagtunik qaujisarnilirinirmik ilinniaqtiqsimajunik ilinniarialirlutiglu aanniaqarnangittulirijunirmik.</p> <p>Ikajuqturlugu Kanatalimaamut Turaagaq Inuit ilinniarnilirinirmut.</p> <p>Nalunairlugit atuliqtillugillu ikajuqtuiniujut inungnik ilinniaqtitauvalliajut aanniaqarnangittulirijunirmik nigirmit.</p>	Tamainnik gavamauniujut, Inuit timiqutingit, ilinniarutiksats ammalu tukimuangnirmut uqaqatiqagtut.	Akuniungittuq akuniuniqsamut	<p>Qapsiuningit Inuit ilinniaqtit qaujimaajut aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaarijauvaktunik.</p> <p>Qapsiuningit Inuit ilinnirvigjuarmit ilinniaqganipaktut ilinniaqsimajut pijariaqagtunik aanniaqarnangittulirijunirmut.</p> <p>Qapsiuningit Inuit ilinniariaqagtut aanniaqarnangittulirijunirmut.</p> <p>Qapsiuningit ikajuqturmit aulajaksat turaangajut inungnut ilinniaqtit aanniaqarnangittulirijunirmut nigirmit.</p>
3.2 Ilirqusirmuulingajumik ilinniaqtsiniqarluni ilinniarvingnik irqanaijarvingmillu.	<p>Qanujisarlugu qanuq ilirqusirijakkut pirqusirijakkullu kamagijauvangmangaataa kamagijaujariaqapaktut atuqtaulirungnarmangaataa ullumi atuqtaujutuqarnik ilinniarnirmik.</p> <p>Aarqiksurlugit ilinniaqtilirugillu ilirqusirijaujumik tukisialiqtit-sinirmik ilinniarniq / ilitarijaujutitaarut aanniaqarnangittulirijuninut.</p>	Tamainnik gavamauniujut, Inuit aviktuqsimaningit, silatuqsarviit silatuqsarvigjuallu ammalu aanniaqarnangittulirijit irkanaijaqtit.	Akuniuniqsaq	<p>Qapsiuningit ilinniarviit uukturaqpalliajut nunalingmuulingajunik ilinniarutiksanic.</p> <p>Qapsiuningit aanniaqarnangittulirinirmik ilinniarutiksats ukiuqtaqturmit ilirqusirijarmik tukisialiqtit-sinirmik ilinniarutiqagtut.</p> <p>Qapsiuningit irqanaijaqtit kamatsiarungnaqtut pijit-sirarlutik ilirqusirijaujurmik tukisiatsiarlutik.</p>
3.3 Ajurnanginiqsauliq - tillugu nunalingmit ilinniarungnarniq.	<p>Akuriakkannirlugit qaritau - jaktut aanniaqarnangittulirinirmik ilinniaqtsisijjutit.</p> <p>Tuksirarniqarluni aanniaqarnangittulirijunirmik ilinniarutiksats ukiuqtaqturmit.</p>	Tamainnik gavamauniujut, Inuit aviktuqsimaningit ammalu kanatalimaamut Inuit timingit ammalu ilinniarnilirinirmut timiujut.	Akuniuniqsaq	<p>Qapsiuningit qaritaujakkut ilinniarunnautit aanniaqarnangittulirijunirmut.</p> <p>Qapsiuningit ilinniarutit aanniaqarnangittulirijunirmut ukiuqtaqturmit.</p>

Sarqititaujumaquq	Turaagat / Pilirigiarutillu	Kamagijaksat	Qanutigi*	Nalunairutaujungaqtut
3.7 Ikajurlugit Inuit ilinniaqtit parnaktillugit aannia - qarnangittulirijiunirmut ilinniarvingmit ilinnialisaarnirmit qutsingninga 12-mut.	<p>Ilautillugi angajurqaarijaujut nutarangita ilinniarnirjanginnik</p> <p>Ilinniaqtitsijjujut tukisianiqaqtigasuglugit ilirqusirijaujunik.</p> <p>Akausitillugit unuqsitillugillu tusaqtitsiniuvaktut irqanaijaaqarnirmut parnangnirmik ilinniarvingmit. ilinniaqtiujut qaujimatigasuglugit aanniaqarnangittulirininirmik irqanaijaaksauvaktunik.</p> <p>Kiinaujaqaqtitalutik uqausilirinirmut turaagat ilaqaqtut ilinniaqtumik ikajuqtarniq ammalu ikajuqtuigiakkannirniq ilinniaqtinik.</p> <p>Piliriatigigiakkannirlugit angajurqaanut ilagiinut timiujut, ilinniarvialaanik ilinniarvigjuarnilu, ammalu ilinniarumaalisaaqarvingnik.</p>	Ilinniarviit Inuit nunalinginnik, Inuit timiqutingit ammalu ilinniaqaksat.	Akuniuniqsaq	<p>Ilinniarvialaarmik ilinniaqanikpaaktut.</p> <p>Ilinniarvigjuarmik ilinniaqanikpaaktut.</p> <p>Qapsiuningit angajurqaat ilauvaktut aulajaksanik taimaujunik ilinniarvingnit.</p> <p>Qapsiuningit aarqiksimammariktut piliriatigiingniujut tamakkuninga piliriaqaqpaktunik.</p> <p>Qapsiuningit nunaliit uqausilirinirmut turaagaqaqtut.</p>
3.8 Sarqitillugit irqanaijaat qutsiksivallianingit ammalu ilinniaqtitsiniq ammalu qanuq ilitarijaujut - jutitaarniq aanniaqarnangittulirijiunirmik.	Aktuaqatigiiliqtillugit ajjigiinngittut aulajaksat aanniaqarnangittulirijiunirmut ilisimammarigluni ammalu attingniqsanganik.	Aanniaqarnangittulirijiunirmik ilinniarviit ammalu silattuqsarvigjuat.	Akuni	<p>Qapsiuningit irqanaijaat aktuaniqaqtut tikiutivalliagutikkut.</p> <p>Qapsiuningit ilinniarviit ilaujut aktuaqatigiiliqtitsinirmik aulajaksanik.</p>
3.9 Taumiunginnaqtitsiniq kiinaujaqaqtitsinirmik aanniaqarnangittulirijiunirmut ilinniaqtitsinirmik ammalu ilinniarnirmut aulajaksat ukiuqtaqturmit.	Tuksirarvigilugit gavamaujut kiinaujaqaqtitsituinnaqullugit ukiuqtaqturmit ilinniarviujut.	Inuit timiqutingit.	Akuni	Qapsiuningit aulajaksat taimaujut Inuit ilinniaqtinut.
3.10 Ikajuqtuinirmut pijitsirautiqaqtillugu kamagijajaqaqtunik ilinniaqtit pijariaqaqtanginnik.	<p>Piliriatigilugit ilinniarnilrivviit qaujisarniarlugit kamagijajariaqaqtut ammalu pijaujariaqaqtunik qaujisarniqtaqarluni.</p> <p>Atuliqtillugit aulajaksat kamagijajaqarniarlutik qaujijauniujut pijaujariaqaqtunik qaujisarniujunut.</p>	Ilinniarnilrivviit.	Akuniuniqsaq	Qapsiuningit ikajuqtuinirmut pijitsirautit.
3.11 Pijuumisaarutigilugit aanniaqarnangittulirijiunirmit ilinniarvingnit.	<p>Ajjigiinngittunik takutitsini - qarlungi takusaqattarlugillu ilinniarvingmit uvvaluunniit ilinniaqanikkaangata.</p> <p>Qaiqulugit Inuit takujaksatsiangujut ammalu aanniaqarnangittulirijiit takutitsijaqtuqulugit ilinniaqtinut.</p>	Tamainnik gavamauniujut, irqanaijaqtitsijit ammalu Inuit aviktuqsimaningit.	Akuniunngittuq	Qapsiuningit takutitsiniujut ukiutamaat.

Sarqititaujumajuq	Turaagat / Pilirigiarutillu	Kamagijaksat	Qanutigi*	Nalunairutaujungaqtut
3.12 Aanniaqarnangittulirijit irqanaijaarivaktanginnik ilinniaqtitsiniq sarqititau - luni ilinniaqtinut Inuit nunalinginnit.	Tuksirarlugit gavamaujut ikajuqtuqulugit Kanatali-maamut Turaaguq Inuit Ilinniarnilirinimut turaagaq.	Inuit timiqutingit.	Akuniunngittuq	Qapsiuningit nunaliit atuinnaqaqtut aanniaqar-nangittulirijiunirmut ilisimammariglutik atsingniqsanganigluunniit aulajaksat.
3.13 Mikigitirlugit tulurutit ilinniakannirirmut imaatut iglurjuaqatsia-nginniq nuusimaniutillugu nuusimanngiliqtillugulu.	Kiinaujaqaqtitsiniqarluni iglulirinirmut ilinniaqtinik ilisisimanirmuungajunik ammalu aanniaqarnangittulirijinut Inuit nunalinginnit.	Silattarnarviit, tamainnik gavamauniujut ammalu Inuit timiqutingit.	Akuniuniqsaq	Qapsiuningit aanniaqar-nangittulirijiunirmik ilin-niarviit iglurjuaqaqtitsi-vaktut ajunngilisariaqtu-tunut ilinniarninginnik Inuit nunalinginnit.
Pijumaniq 4: Unuqsitigiarlugit kamatsiarutauvaktut ikajuqtuijunik inungnut ullumiuliqturlu atuqtauvaqtunik kamatsiarnirmik.				
4.1 Ikajuqturlugu aarqisuiniq nutaamik kajusijunnaqsiaqtumiglu inungnuulingajunik kamatsiarnirijauvaqtunik.	Tunilugit atugaksanik Inuit sivuliqtinngit qaujisarniarlutik sananiarlutigli ajjigiinngiturnik kamatsiarnirmik qanuinniar-ninganik imaatut nunalingmit aanniaqarnangittulirinirmut kigusirijimik ikajuqtiunirmut aulajaksat.	Inuit aviktuqsimaninginnik kanatalimaamullu timiqutingit, gavamakut ilinniarnilirijillu timiqutingit.	Akuniunngittuq	Qapsiuningit timiujuut tunijauvaktut atugaksanik.
4.2 Aarqiksurlugit Inuit atuq-pattangit inutuqarnik kamatsiarnirmik ammalu naammaktut aanniaqarnangittulirijiit taumautsiaqtigasuglugit tamakkuninga kamatsiarniarlutik.	Piliriqatigilugit ilisimammarik-tulurviit ilinniarvingnik sarqititsiniarluni Inuit atuqpaqtanginnik inutuqarnik kamatsiarnirmik. Ilinniaqatillugit tamakkuninga piliriaqaqaqtut inutuqarnik kamatsiarniujut qanuinniri-janginnik.	Tamainnik gavamauniujut, silattuqsarviit, silattuqsarvig-juat ammalu tamainnik Inuit timiqutingit gavamaujullu.	Akuniunngittuq	Qapsiuningit inungnuulin-gajut inutuqarnik kamatsiarnirmut qanuinniujuut. Qapsiuningit aanniaqar-nangittulirinirmut timiujuut tunisivaktut inungnuulin-gajunik inutuqarnik kamatsiarnirmik. Qapsiuningit aanniaqar-nangittulirijit ilisimamma -riktut ammalu atsingniq-sangit pilirivaktut inutu-qarnik kamatsiarnirmik inungnut.
4.3 Ikajuqturlugit aarqik-suiniq ilisimajunik asinginniglu piliriqa-tiqarniq ikajuqtuijunik qanuittuuningitta atuliqtitsinirmiglu inungnuulingajunik kamatsiarnirmik qanuinnirijanganik.	Ilisiniqarluni ammalu aarqiisimainnarluni piliriqatigiingniujunik, qanuiliurniujuunik ammalu maligiaqaqtunik piliriqatigijaujunik.	Inuii timiqutingit, tamainnik gavamauniujut, irqanaijaqtitsivaktut.	Akuniunngittuq	Qapsiuningit aarqiksimammariktut piliriqatigiingniujut atajut.
4.4 Ilinniaqtitsiniqarluni aanniaqarnangittulijinik inungnuungajut kamatsiarnirmut qanuinniujuut miksaanut.	Unikkaaliarnik qaujisarniqarluni. Aarqisuiniqarluni ilinniarutiksanik. Ilinniaqtitsiniqarluni.	Kanatalimaamut aviktuqsimaninginniglu Inuit timiqutingit.	Akuniuniqsaq	Ilinniaqtitsiniliriniit taimaulirlutik. Nutaat ilinniaqtitsinilirijjutit atuliqtauvaliallutik.

Sarqitaujumajuq	Turaagat / Pilirigiarutillu	Kamagijaksat	Qanutigi*	Nalunairutaujungaqtut
4.5 Nunaliit piviksaqaqtil-lugit aturunnarnikmik inungnuulingajunik mamisarutininik.	Piliriqatigilugit inutuqait nalunaiqsinirmik mamisarutauvaktunik. Ikajuqturlugu qaujisarniq nalunaiqtautsiarlutik ajunnginirijangit Inuit mamisarutingit.	Kanatalimaamut aviktuqsimaninginniglu Inuit timiqutingit.	Akuniuniqsaq	Qapsiuningit mamisarutaujut nalunaiqtausimajut. Qapsiuningit mamisarutaujut ajunnginingit nalunaiqtausimajut qaujisarnikkut.
4.6 Unuqsitillugit irnisuksiinirmut pijitsirautit.	Tuksirarvigilugit gavamaujut parnaqulugit aviktuqsimanirni irnisuksiinirmut aulajaksanik atuliqtilugillu.	Kanatalimaamut aviktuqsimaninginniglu Inuit timiqutingit.	Akuniuniqsaq	Qapsiuningit irnisuksiinut aulajaksat taimaujut aviktuqsimanijunik.
Pijumaniq 5: Atuinnautiagiakkannirugit ilinniarutiksats ikajuqturasuglugu ilinniaqtit aanniaqarnangittulirininirmik irqanaijaqtullu kamatsiarunnakkaniqullugit ilirqusirijaujumuulingatsiaqtunik				
5.1 Inuit aanniaqarnangit-tulirijunirmik ilinniaqtit ilinniaqtillugit ilirqusimut atuutiqaqtunik, tukisiu-matitsinirmik ammalu ajunngilisarutininik.	Ikajuqturlugu piliriangit ilinniarnilirivviit asijjiqtirinirmik ilinniarutiksanic.	Inuit timiqutingit Kanatalimaamut aviktuqsimaninginniglu ammalu ilinniarnilirivviit.	Akuniunngittuq	Qapsiuningit Inuit ilinniaqtit atainnaqtut aanniaqarnangittulirijunirmut ilinniarvingnit.
5.2 Atuinnaitsiniqarluni atuutiqaqtunik ajunngilisarutininik, ilinniarnijunik ammalu ilitarijaujjutitaa-rutininik aanniaqarnangit-tulirijit pijitsiraqtit ukiuq-taqturmit kamatsiarun-narniarmata ilirqusirijau-jumik tukisianiqaatsiarlutik malitsiarlutiglu.	Aarqisuiniqarluni tukisiatsia-lirutiksanic ilitarijaujjutitaa-nirmiglu ilirqusirijaujumik malitsiarunnarutininik.	Irqanaijaiqtitsijit, Inuit timingit aviktuqsimanirmit Kanatalimaamulu.	Akuniunngittuq	Taimaulirlutik Inuit ilirqusinginnik tukisiatsiarniujut. Iilirqusirmik tukisiatsiarniujut nalunaiqtausimalirlutik. Atuinnaulirlutik ilirqusirmik tukisialirutiksats ilinniarutiksallu. qapsiuningit aanniaqar-nangittulirininirmik pijitsiraqtit kamatsiarun-naqsijut ilirqusirmik tukisi-atsiaqlutik malitsiaqlutiglu ammalu ilitarijausimajut imaak kamatsiarunnarlutik.

Pijumaniq 6: Akausitigiakkannirlugu irqanaijarvimmit qanuinnngitsiarniq kajusitsiaqullugit aanniaqarnangittulirinirkut kamatsiarniq.

<p>6.1 Ajauriniqarluni akauniqpaanik qanuiliurutinik.</p>	<p>Aarqiksuiniqarluni katiqsuanik taimaujunik akauniqpaanik qanuiliurutauvaktunik.</p> <p>Sarqititalutik amisuliurnikkut akauniqpaat pivaallirutauniqpaallu qanuiliurutit.</p> <p>Sarqititalutik kamatsiarniq kamatsiaqtimik aulajaksanik pijaujariaqarutik.</p> <p>Aarqiksuiniqarluni nunalingmit ilinniaqtsisirmik qanuq qangakkullu atuqtaujunnarmangaataa nunalingmit aanniaqarnangittulirinirmik pijitsiraqtit.</p> <p>Aarqiksuiniqarluni nunalingmit pilinniaqtsisirmik.</p> <p>Aarqiksuiniqarluni nunalingmit ilinniaqtsisiniq qanuq Inuit aulatsirungnarmangaataa nangminiq qanunnginirijattinnik.</p> <p>Ikajuqturlugit nangminiq kamatsiarnirmik aulajaksat taqaliluaqunagit aanniaqarnangittulirinirmik pijitsiraqtit.</p> <p>Piviksaqaqtillugit irqanaijaqtit ilaunirmik isumaliurinnirmik taikkuninga aktuiniqaqtunik qanuiliurutigivaktanginnik.</p>	<p>Nunaliit, kanatalimaamut asingillu timiujut ammalu Inuit aviktuqsimaningit.</p>	<p>Akuniuniqsaq</p>	<p>Qapsiuningit kamatsiaqtinut aulajaksat atuinnautitaujut nunalilimaanit.</p> <p>Qapsiuningit irqanaijaqtit taqaluarnikumut irqanaijanngilaukakkutut.</p> <p>Qanutigi atuqtauningit irqanaijaqtikainnaqtut.</p> <p>Qapsiuningit irqanaijaqtit atainnaqtut.</p>
<p>6.2 Atuqtaunginniqausulirlutik irqanaijaqtikainnaqtut ammalu kiggaqtuqtikkut irqanaijaqaqtitaavaktut.</p>	<p>Aarqiksuiniqarluni atuliqtaulutiglu atuagat aturunnaiqpallianirmik irqanaijaqtikainnaqtunik ammalu kiggaqtuqtikkut irqanaijaqtit.</p> <p>Unuqsitillugit aanniaqarnangittulirinirmik irqanaijaqtit angirraqaqtut ungasiktunik nunalingnit ukiuqtaqturmit.</p>	<p>Aanniaqarnangittulirinirmut timiujut. gavamatuqakkut ammalu aviktuqsimanirjuarni gavamaujut ammalu aviktuqsimaniujunik Inuit timiqutingit.</p>	<p>Akuniuniqsaq</p>	<p>Qapsiuningit timiujut atuagaqaqtut tamakkuninga pijjutiqaqtunik.</p> <p>Qapsiuningit kiggaqtuqtikkut irqanaijaqtit pilirititaujut ukiuqtaqturmit aanniaqarnangittulirinirmut timiujunik.</p> <p>Qapsiuningit irqanaijaqtit pilirilaukakkut.</p>
<p>6.3 Atuagaqtaqarluni ikajuqtuijunik qanuinnngittumik, ulurianangitumik ammalu nangminiq qanuinnngitsisirmik irqanaijaqtinik ammalu atuliqtitalutik irqanaijarvingnit.</p>	<p>Atuliqtitalutik akauniqpaat qanuiliurutauvaktut aanniaqarnangittulirinirmik pijitsiraqtit timiqutinginnik ukajuqtuiniarlutik irqanaijaqtit aanniaqaqtailimaninginnik, ulurianaqtumiinnngininginnik ammalu qanuinnngitsiarninginnik.</p>	<p>Aanniaqarnangittulirinirmut timiujut, aviktuqsimanirjuat aviktuqsimajullu gavamangit.</p>	<p>Akuniunngittuq</p>	<p>Qapsiuningit akauniqpaat qanuiliurutauvaktut taumaujut aanniaqarnangittulirinirmut timiujunut ungasiktunik nunalingnit.</p>

Objectif	Stratégies / Mesures à prendre	Responsabilités	Délais prévu*	Indicateurs potentiels
Premier objectif : Réduire les obstacles pour combler la pénurie actuelle en travailleurs de la santé.				
1.1 Recruter des professionnels de la santé qualifiés au sein des collectivités Inuites et pour elles.	<p>Cibler le recrutement de fournisseurs de soins de santé Inuits.</p> <p>Élaborer une documentation de recrutement qui peut être disponible et accessible en ligne.</p> <p>Produire une documentation de recrutement qui est fondée sur la réalité et qui présente un aperçu réel des soins de santé dans les régions de l'Arctique.</p>	Chaque région Inuite, les organisations provinciales et territoriales et les employeurs.	Court terme (1 à 3 ans)	<p>Le nombre de fournisseurs de soins de santé Inuits.</p> <p>Le nombre de ressources sur le recrutement et autres sujets disponibles en ligne.</p>
1.2 Offrir de l'aide aux étudiants Inuits qui s'inscrivent dans des programmes d'éducation en matière de santé	<p>Investir dans la Stratégie nationale sur la scolarisation des Inuits (SNSI).</p> <p>Miser sur les objectifs de la SNSI pour répondre aux besoins liés aux ressources humaines en santé.</p>	Chaque région Inuite, les organisations provinciales et territoriales responsables de la santé et de l'éducation, et l'Inuit Tapiriit Kanatami (ITK).	Moyen terme (4 à 6 ans)	Le nombre de soutiens disponibles pour les étudiants, comme le mentorat, le tutorat, l'accès informatique, etc.
1.3 Investir dans le matériel de santé, l'infrastructure et la formation appropriée.	<p>Cerner les lacunes au niveau du matériel.</p> <p>Établir des partenariats appropriés pour soutenir les besoins en infrastructures.</p> <p>Demander aux gouvernements d'investir dans l'infrastructure de la santé dans l'Arctique.</p>	Les régions et les collectivités Inuites, les gouvernements provinciaux et territoriaux.	Moyen terme	<p>La documentation des lacunes au niveau du matériel.</p> <p>La disponibilité de modules de formation appropriés pour appuyer le perfectionnement des travailleurs.</p>
1.4 Investir dans l'infrastructure communautaire pour améliorer la qualité de vie dans les collectivités de l'Arctique et pour maintenir en fonction les professionnels de la santé.	<p>Établir des processus de développement communautaire dans les collectivités Inuites pour aider les membres de la communauté à cerner les besoins en infrastructure de leur communauté et y répondre.</p> <p>Élaborer et mettre en œuvre des plans régionaux de logement à court et à long terme.</p> <p>Travailler en vue d'une stratégie nationale de logement pour l'Arctique.</p> <p>Promouvoir des modifications au Programme d'approvisionnement alimentaire par la poste pour favoriser des aliments plus sains.</p> <p>Des soins de santé adéquats dans les collectivités de l'Arctique.</p> <p>Il existe des possibilités récréatives dans chaque collectivité.</p>	Les régions et les collectivités Inuites, les gouvernements l'ITK.	Moyen terme	<p>Il existe des processus de développement dans chaque collectivité.</p> <p>Il existe une stratégie de logement.</p> <p>Le nombre d'unités de logement dans chaque collectivité.</p> <p>Le nombre de travailleurs de la santé qui disposent d'un logement adéquat.</p> <p>Il existe des logements pour accueillir la main-d'œuvre étudiante dans chaque collectivité.</p> <p>Il y a suffisamment de nourriture à prix abordable dans les collectivités.</p> <p>Les aliments sains sont plus nombreux dans les épiceries.</p>

Objectif	Stratégies / Mesures à prendre	Responsabilités	Délais prévu*	Indicateurs potentiels	
Deuxième objectif : Augmenter la participation des Inuits et des collectivités à la prise de décisions en matière de ressources humaines en santé.					
2.1	Élaborer des stratégies et des plans de maintien des effectifs pour les ressources humaines en santé dans les collectivités.	<p>Aider les collectivités à participer à la planification des ressources humaines en santé.</p> <p>Aider les collectivités à appliquer leur plan d'encourager les élèves à s'inscrire aux programmes nécessaires en santé.</p> <p>Fournir aux collectivités des moyens pour contribuer à la planification des ressources humaines en santé à tous les niveaux.</p> <p>Réexaminer et redéfinir les rôles et les responsabilités communautaires clés, les besoins en formation sur les rapports hiérarchiques et les liens entre les rôles.</p>	Les collectivités et les régions Inuites, tous les échelons de gouvernement.	Long terme (6 à 10 ans)	<p>Le nombre de collectivités Inuites participant à la planification des ressources humaines en santé.</p> <p>Le nombre de régions Inuites dotées de stratégies de ressources humaines en santé.</p> <p>Les plans de ressources humaines en santé régionaux sont mis en œuvre.</p> <p>Le nombre de collectivités disposant de programmes visant à encourager les élèves à s'inscrire à des programmes en santé.</p> <p>Le nombre de collectivités contribuant à la planification des ressources humaines en santé.</p>
2.2	Recueillir, analyser et distribuer des données particulières aux Inuits sur les indicateurs de santé, de mieux-être et de ressources humaines.	<p>Travailler avec les Instituts de recherche en santé du Canada et d'autres organisations pour recueillir, analyser et distribuer régulièrement des données clés.</p> <p>Soutenir les travaux du groupe qui recueille des données sur les Inuits à Santé Canada.</p> <p>Effectuer des recherches et des analyses en utilisant des directives adaptées à la culture.</p> <p>Promouvoir des sites Web particuliers comme sources d'indicateurs pour les Inuits.</p>	L'ITK, les régions Inuites, les organisations nationales et les gouvernements.	Moyen terme	Le nombre et la pertinence des indicateurs de ressources humaines en santé.
2.3	Veiller à l'intégration de composantes particulières aux Inuits aux plans fédéraux, provinciaux / territoriaux et régionaux appropriés en matière de ressources humaines en santé.	Augmenter la participation des Inuits aux groupes de planification fédéraux et autres appropriés.	Les organisations et les gouvernements nationaux, provinciaux / territoriaux et les gouvernements régionaux ayant une composante Inuite.	Court terme	<p>Le nombre de plans en matière de ressources humaines en santé ayant une composante Inuite.</p> <p>Le nombre de politiques sur les ressources humaines en santé dans les documents gouvernementaux.</p> <p>Le nombre d'Inuits participant aux tables de planification en ressources humaines en santé.</p>

Objectif	Stratégies / Mesures à prendre	Responsabilités	Délais prévu*	Indicateurs potentiels
3.4 Offrir des bourses d'études visant particulièrement les étudiants Inuits.	Demander aux organisations de financement d'augmenter le nombre de bourses d'études visant particulièrement les étudiants Inuits.	Les organisations Inuites régionales.	Moyen terme	Le nombre d'étudiants Inuits recevant des bourses d'études. Le nombre d'organisations Inuites offrant des prix aux étudiants. Le nombre total de bourses d'études offertes aux étudiants Inuits en santé par année.
3.5 Élaborer des partenariats efficaces pour soutenir la conception et la prestation de programmes d'apprentissage en santé des Inuits.	Travailler avec les établissements professionnels et non professionnels de la santé pour élaborer des programmes d'enseignement axés sur la santé des Inuits.	Les organisations Inuites et les organisations d'apprentissage.	Moyen terme	Le nombre de partenariats avec des établissements professionnels et non professionnels de la santé. Le nombre d'écoles offrant des programmes d'études en santé des Inuits.
3.6 Fournir des ressources aux collègues et aux universités pour aider les étudiants Inuits à réussir dans leurs études et à devenir des travailleurs de la santé efficaces dans leurs collectivités.	Établir et renforcer les partenariats avec les universités et les collèges offrant des programmes de santé. Veiller à ce que les programmes, les structures et les soutiens appropriés soient en place. Effectuer de la recherche et promouvoir des modèles positifs qui aident à la réussite des diplômés. Surveiller et évaluer les programmes qui reçoivent un financement pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins des étudiants Inuits et des collectivités Inuites. Augmenter les possibilités pour des études multi-professionnelles et des pratiques de collaboration.	Les organisations Inuites et les écoles et universités offrant des programmes d'apprentissage en santé.	Moyen terme	Le nombre de programmes offrant un soutien aux étudiants Inuits. Le nombre d'écoles ayant mis en œuvre des programmes axés sur les Inuits. Le nombre d'écoles offrant des études et de la formation multi-professionnelle. Le nombre de partenariats réussis avec des établissements d'apprentissage postsecondaires.
3.7 Aider les élèves Inuits à se préparer à une carrière en santé depuis la maternelle jusqu'à la fin de la 12 ^e année.	Mobiliser les parents comme partenaires dans l'éducation de leurs enfants. Veiller à ce que les enseignants soient compétents du point de vue de la culture. Améliorer et augmenter les communications sur la planification de carrière au cours des études secondaires. Veiller à ce que les élèves apprennent à connaître les carrières en santé.	Les écoles dans les collectivités Inuites, les organisations et les programmes d'apprentissage Inuits.	Moyen terme	Le taux d'obtention de diplôme de l'école élémentaire. Le taux d'obtention de diplôme de l'école secondaire. Le nombre de programmes de mobilisation des parents dans les écoles. Le nombre de partenariats officiels avec les intervenants.

Objectif	Stratégies / Mesures à prendre	Responsabilités	Délais prévu*	Indicateurs potentiels
Quatrième objectif : Augmenter le nombre de modèles de soins qui appuient les pratiques Inuites et contemporaines.				
4.1 Soutenir l'élaboration de nouveaux modèles de soins viables axés sur les Inuits.	Offrir des ressources aux leaders Inuits afin qu'ils explorent et conçoivent divers modèles, comme des programmes de santé communautaires et d'assistants dentaires.	Les organisations régionales et nationales Inuites, les gouvernements et les établissements d'enseignement.	Court terme	Le nombre d'organisations recevant des ressources.
4.2 Élaborer des approches Inuites aux soins pour les aînés et veiller à ce que des travailleurs de la santé appropriés soient en place pour fournir ces soins.	Travailler avec les écoles et les établissements professionnels pour créer des approches Inuites aux soins de santé des aînés. Informer les intervenants sur les modèles de soins aux aînés.	Tous les échelons de gouvernement, les collèges, les universités et tous les échelons des organisations et des gouvernements Inuits.	Court terme	Le nombre de modèles de soins aux aînés, qui sont particuliers aux Inuits. Le nombre d'organisations en soins de santé offrant des soins aux aînés, qui sont adaptés aux Inuits. Le nombre de professionnels et de non-professionnels en soins de santé qui travaillent dans le domaine des soins des aînés Inuits.
4.3 Encourager l'élaboration de partenariats institutionnels et autres pour soutenir la conception et la prestation de modèles de soins adaptés aux Inuits.	Établir et maintenir des relations de travail, des processus et des protocoles avec les partenaires.	Les organisations Inuites, tous les échelons de gouvernement, les employeurs.	Court terme	Le nombre de relations de travail officialisées en place.
4.4 Offrir de la formation aux fournisseurs de soins de santé sur les modèles de soins adaptés aux Inuits.	Effectuer une analyse documentaire. Élaborer des programmes de formation. Dispenser la formation.	Les organisations régionales et nationales Inuites.	Moyen terme	Il existe des modèles de formation. De nouveaux modèles sont appliqués.
4.5 Offrir aux collectivités la possibilité d'utiliser des méthodes de guérison particulières aux Inuits.	Travailler avec les aînés pour identifier les pratiques de guérison. Promouvoir la recherche pour valider les pratiques de guérison des Inuits.	Les organisations régionales et nationales Inuites.	Moyen terme	Le nombre de pratiques identifiées. Le nombre de pratiques validées par la recherche.
4.6 Augmenter les services de sage-femmerie Inuits.	Demander aux gouvernements de planifier et de mettre en œuvre des programmes régionaux de sage-femmerie.	Les organisations régionales et nationales Inuites.	Moyen terme	Le nombre de programmes de sage-femmerie qui existent dans chaque région.

Objectif	Stratégies / Mesures à prendre	Responsabilités	Délais prévu*	Indicateurs potentiels
6.2 Réduire l'utilisation d'employés temporaires, occasionnels et d'employés d'agences de recrutement du personnel.	<p>Élaborer la mise en œuvre des politiques pour réduire graduellement la dépendance à l'égard d'employés temporaires, occasionnels et d'employés d'agences de recrutement du personnel.</p> <p>Augmenter la réserve de travailleurs de la santé qui vivent dans les collectivités éloignées de l'Arctique.</p>	Les organisations de soins de santé, les gouvernements à l'échelon national, provincial et territorial, et les organisations régionales Inuites.	Moyen terme	<p>Le nombre d'organisations ayant des politiques à ce sujet.</p> <p>Le nombre d'agences travaillant à doter en personnel les organisations de soins de santé dans l'Arctique.</p> <p>Le nombre d'employés travaillant dans des postes à temps partiel, temporaires et occasionnels.</p>
6.3 Mettre en œuvre des politiques dans le milieu de travail afin de soutenir la santé, la sécurité et le mieux-être personnel des employés et les appliquer dans le milieu de travail.	<p>Travailler avec les aînés pour identifier les pratiques de guérison.</p> <p>Promouvoir la recherche pour valider les pratiques de guérison des Inuits.</p>	Les organisations régionales et nationales Inuites.	Moyen terme	<p>Le nombre de pratiques identifiées.</p> <p>Le nombre de pratiques validées par la recherche.</p>



SELECTED REFERENCES

NIRUAQTAUSIMAJUT TUKISIGIARUTIKSAT

RÉFÉRENCES CHOISIES

- NTI. (2008). *Nunavut's Health System, Annual Report on the Status of Inuit Culture and Society*. Retrieved from [www.tunnngavik.com/publications/04Saqqiqpuq%20Annual%20Reports%20on%20the%20State%20of%20Inuit%20Culture%20and%20Society/2007-2008%20Annual%20Report%20on%20the%20State%20of%20Inuit%20Culture%20and%20Society%20\(English\).pdf](http://www.tunnngavik.com/publications/04Saqqiqpuq%20Annual%20Reports%20on%20the%20State%20of%20Inuit%20Culture%20and%20Society/2007-2008%20Annual%20Report%20on%20the%20State%20of%20Inuit%20Culture%20and%20Society%20(English).pdf)
- Government of the Northwest Territories (GNWT), Department of Health and Social Services (H&SS). (2008). *Health Centre Services Report 2007*. Retrieved from www.hlthss.gov.nt.ca/english/publications/pubresult.asp?ID=229
- GNWT, Department of H&SS. (2008). *Directions for Wellness: 2006-2007- A Summary of First Nations and Inuit Health Branch Programs in the Northwest Territories*. Retrieved from www.hlthss.gov.nt.ca/english/publications/pubresult.asp?ID=226
- National Aboriginal Health Organization. (2008). *First Nations, Inuit & Métis Education History from a Health Human Resources Perspective*. Retrieved from www.naho.ca/english/pdf/AboriginalHHR_EducationHistory.pdf
- Inuit Tapiriit Kanatami (ITK). (2008). *Inuit Health Summit Report*. Ottawa: ITK.
- Department of Health and Social Services. (2007). *Nunavut Nursing Recruitment and Retention Strategy 2007-2012*. Iqaluit: Government of Nunavut.
- National Aboriginal Health Organization (NAHO). (2007). *Environmental Scan: Comprehensive Survey of the Aboriginal Health Resource Landscape*. Ottawa: NAHO. Retrieved from www.naho.ca/publications/environmentalScan.pdf
- Pauktuutit. (2007). *Strong Women Strong Communities*. Ottawa: Pauktuutit Inuit Women's Association of Canada. Retrieved from www.laa.gov.nl.ca/laa/news/pdf/NAWSIssuePaperFamilies.pdf
- Healey, G. & Meadows, L. (2007). *Inuit Women's Health in Nunavut, Canada, a Review of the Literature*, *International Journal of Circumpolar Health* 66(3) Ottawa: Arctic Research Network. Retrieved from www.ijch.fi/issues/663/663_Healey.pdf
- ACHDHR. (2007). *A Framework for Collaborative Pan-Canadian Health Human Resources Planning*, Prepared by the HHR Planning Subcommittee of the Advisory Committee on Health Delivery and Human.
- Health Canada. (2006). *Program Framework for the Aboriginal Human Health Resources Initiative (AHHRI)* Ottawa: Health Canada.
- NAHO. (2006). *Strategic Framework to Increase the Participation of First Nations, Inuit and Métis in Health Careers*. Ottawa: NAHO. Retrieved from www.naho.ca/english/pdf/hhr_StrategicFramework.pdf
- Registered Nurses Association of NWT and Nunavut. (2006). *GNWT Nursing Recruitment and Retention Survey, NWT Survey Results Report*. Retrieved from www.rnantnu.ca/Portals/0/Documents/2005_nwt_surveyresults.pdf
- AFMC-IPA. (2006) *Strategic Planning Workshop: Increasing the Number of Aboriginal Physicians in Canada March 17 – 18, 2006, Winnipeg, Manitoba, Proceedings*. Retrieved from www.afmc.ca/pdf/2006_march_17_18_proceedings.pdf
- Government of the NWT. (2006). *NWT Health and Social Services Action Plan 2006-2010*. Retrieved from www.hlthss.gov.nt.ca/english/publications/pubresult.asp?ID=178
- NWT Bureau of Statistics. (2006). *NWT Physician Survey*. Retrieved from www.hlthss.gov.nt.ca/english/publications/pubresult.asp?ID=209

NTI. *Nunavut's Health System, Annual Report on the Status of Inuit Culture and Society*, 2008. Extrait de [www.tunnngavik.com/publications/04Saqqiqpuq%20Annual%20Reports%20on%20the%20State%20of%20Inuit%20Culture%20and%20Society/2007-2008%20Annual%20Report%20on%20the%20State%20of%20Inuit%20Culture%20and%20Society%20\(English\).pdf](http://www.tunnngavik.com/publications/04Saqqiqpuq%20Annual%20Reports%20on%20the%20State%20of%20Inuit%20Culture%20and%20Society/2007-2008%20Annual%20Report%20on%20the%20State%20of%20Inuit%20Culture%20and%20Society%20(English).pdf)

TERRITOIRES DU NORD-OUEST, Ministère de la Santé et des Services sociaux. *Health Centre Services Report 2007, 2008*. Extrait de www.hlthss.gov.nt.ca/english/publications/pubresult.asp?ID=229

TERRITOIRES DU NORD-OUEST, Ministère de la Santé et des Services sociaux. *Directions for Wellness: 2006-2007- A Summary of First Nations and Inuit Health Branch Programs in the Northwest Territories*, 2008. Extrait de www.hlthss.gov.nt.ca/english/publications/pubresult.asp?ID=226

NATIONAL ABORIGINAL HEALTH ORGANIZATION. *First Nations, Inuit & Métis Education History from a Health Human Resources Perspective*, 2008. Extrait de www.naho.ca/english/pdf/AboriginalHHR_EducationHistory.pdf

INUIT TAPIIRIT KANATAMI (ITK). *Inuit Health Summit Report*, Ottawa, ITK, 2008.

NUNAVUT, Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2007). *Nunavut Nursing Recruitment and Retention Strategy 2007-2012*, Iqaluit, le Ministère, 2007.

ORGANISATION NATIONALE DE LA SANTÉ AUTOCHTONE (ONSA). *Environmental Scan: Comprehensive Survey of the Aboriginal Health Resource Landscape*, Ottawa, ONSA, 2007. Extrait de www.naho.ca/publications/environmentalScan.pdf

PAUKTUUTIT. *Strong Women Strong Communities*, Ottawa, Pauktuutit Inuit Women's Association of Canada, 2007. Extrait de www.laa.gov.nl.ca/laa/news/pdf/NAWSIssuePaperFamilies.pdf

HEALEY, G., et L. MEADOWS, L. « *Inuit Women's Health in Nunavut, Canada, a Review of the Literature* », *International Journal of Circumpolar Health*, vol. 66, no 3, Ottawa, Arctic Research Network, 2007. Extrait de www.ijch.fi/issues/663/663_Healey.pdf

COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PRESTATION DES SOINS DE SANTÉ ET LES RESSOURCES HUMAINES (CCPSSRH). *A Framework for Collaborative Pan-Canadian Health Human Resources Planning*, 2007. Préparé par le Sous-comité de planification des RHS du Comité consultatif.

SANTÉ CANADA. *Program Framework for the Aboriginal Human Health Resources Initiative (AHHRI)*, Ottawa, le Ministère, 2006.

ONSA. *Strategic Framework to Increase the Participation of First Nations, Inuit and Métis in Health Careers*, Ottawa, ONSA, 2006. Extrait de www.naho.ca/english/pdf/hhr_StrategicFramework.pdf

REGISTERED NURSES ASSOCIATION OF NWT AND NUNAVUT. *GNWT Nursing Recruitment and Retention Survey*, NWT Survey Results Report, 2006. Extrait de www.rnantnu.ca/Portals/0/Documents/2005_nwt_surveyresults.pdf

AFMC-IPA. *Strategic Planning Workshop: Increasing the Number of Aboriginal Physicians in Canada March 17 – 18, 2006*, Winnipeg, Manitoba, Délibérations, 2006. Extrait de www.afmc.ca/pdf/2006_march_17_18_proceedings.pdf

TERRITOIRES DU NORD-OUEST. *NWT Health and Social Services Action Plan 2006-2010*, 2006. Extrait de www.hlthss.gov.nt.ca/english/publications/pubresult.asp?ID=178

- TERRITOIRES DU NORD-OUEST, Bureau des statistiques. *NWT Physician Survey*, 2006. Extrait de www.hlthss.gov.nt.ca/english/publications/pubresult.asp?ID=209
- ASSOCIATION DES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES DU CANADA (ACCC). *Meeting the Needs of Aboriginal Learners – An Overview of Current Programs and Services, Challenges, Opportunities and Lessons Learned*, Ottawa, ACCC, 2006. Extrait de www.accc.ca/english/publications/reports/aboriginal_learners.htm
- SANTÉ CANADA. *A National Initiative to Address the Availability and Quality of Maternity Services, Multidisciplinary, Collaborative, Primary Maternity Care Project (MCP2)*, 2005. Extrait de www.mcp2.ca/english/documents/MCP2-Brochure_PHYSICIANFinal.pdf
- TERRITOIRES DU NORD-OUEST. *Status Report on the Human Resource Strategy Action Plan*, 2005. Extrait de [Status Report on the Human Resource Strategy Action Plan](#).
- HANVEY, L. *Rural Nursing Practice in Canada: a Discussion Paper*. Ottawa, Canadian Nurses Association, 2005. Extrait de www.carrn.com/files/Rural-Nursing-discussion-paper_Draft3-Sept%2005-1.pdf
- CONSEIL CANADIEN DE LA SANTÉ (CCS). *Modernizing the Management of Health Human Resources in Canada: Identifying Areas for Accelerated Change*, Rapport de Health Care Renewal in Canada: Accelerating Change, Ottawa, le Conseil, 2005. Extrait de www.healthcouncilcanada.ca/docs/HCC_HHRsummit_2005_ESUM_eng.pdf
- CCS. *An Environmental Scan on Current Views on Health Human Resources in Canada: Identified Problems, Proposed Solutions and Gap Analysis*, Préparé pour le Sommet national sur les ressources humaines en santé (23 juin 2005), par Fadi El-Jardali et Cathy Fooks, Ottawa, CCS, 2005. Extrait de www.healthcouncilcanada.ca/docs/summit05/EnvironScanENG.pdf
- TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR. *Healthier Together: a Strategic Health Plan for Newfoundland and Labrador*, Ministère de la Santé et des Services communautaires, Saint John's, 2004. Extrait de www.health.gov.nl.ca/health/strategiehealthplan/pdf/HealthyTogetherdocument.pdf
- ITI. *Backgrounder on Inuit Health*, Ottawa, ITI, 2004. Extrait de www.aboriginalroundtable.ca/sect/hlth/bckpr/ITK_BgPaper_e.pdf
- MACLEOD, Martha, et al. *The Nature of Nursing Practice in Rural and Remote Canada*, Ottawa, Fondation canadienne de la recherche sur les services de santé, 2004. Extrait de www.chsrf.ca/final_research/ogc/pdf/macleod_e.pdf
- ONSA. *Midwifery and Aboriginal Midwifery in Canada*, Ottawa, NAHO, 2004. Extrait de www.naho.ca/english/pdf/aboriginal_midwifery.pdf
- ONSA. *What Sculpture is to Soapstone, Education is to the Soul: Building the Capacity of Inuit in the Health Field*, Ottawa, Centre Ajunnginiq de l'ONSA, 2004. Extrait de www.naho.ca/inuit/e/resources/documents/200409ACEducationSoapstoneReport.pdf
- DOWNEY, B. *Aboriginal Health Human Resources A Pillar for the Future*, Ottawa, ONSA, 2003. Extrait de www.naho.ca/english/pdf/pillar_for_future.pdf
- CCPSSRH. *A Report on the Nursing Strategy for Canada*, Ottawa, Santé Canada, 2003. Extrait de www.nursing.emory.edu/lccin/gcno-net/pdf/aaabbb.pdf
- ONSA. *Analysis of Aboriginal Health Careers*. Ottawa, ONSA, 2003. Extrait de www.naho.ca/english/pdf/analysis_health_careers.pdf
- KIRBY, H. « *The Health of Canadians – The Federal Role Interim Report* », Volume Five: Principles and Recommendations for Reform - Part I, Chapter 6 Planning for Human Resources in Health Care, Ottawa, Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, 2002. Extrait de www.parl.gc.ca/37/1/parlbus/commbus/senate/com-e/soci-e/rep-e/repapr02vol5part1-%20Resources%20in%20Health%20Care
- Comité consultatif ministériel sur la santé rurale. *Rural Health in Rural Hands, Strategic Directions for Rural, Remote, Northern and Aboriginal Communities*, 2002. Extrait de www.srpc.ca/librarydocs/rural_handsbr.pdf
- ITI. *Health Transition Fund Final Report: Evaluation of Models of Health Care Delivery in Inuit Regions*, Ottawa, ITI, 2000. Extrait de [www2.itssti.hcsc.gc.ca/hpb/hcpd/pchcd/projectc.nsf/ExecSum/NA485/\\$File/NA485.pdf](http://www2.itssti.hcsc.gc.ca/hpb/hcpd/pchcd/projectc.nsf/ExecSum/NA485/$File/NA485.pdf)



ᐃᓄᐃᑦ ᑕᐱᐱᑦ ᑲᓄᑕᑦ
INUIT TAPIRIIT KANATAMI

Inuit Tapiriit Kanatami

75 Albert Street

Suite 1101

Ottawa, Ontario

Canada K1P 5E7

 **613.238.8181**

 **613.234.1991**

WWW.ITK.CA