

RÉADAPTATION DANS LA COMMUNAUTÉ ENFANCE NORD-OUEST

Présenté aux

Dirigeants de la Commission spéciale sur les droits des enfants et de la
protection

Par

Rosalie Barbeau-Desjardins
Éducatrice

Julie Carlsen
Éducatrice

Robert Caron
Éducateur

Marie Daley
Éducatrice

Karine Lévesque
Éducatrice

Montréal, le 12 mars 2020

Nous sommes un groupe de cinq éducateurs de l'équipe de Réadaptation dans la communauté enfance Nord-Ouest, du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, installation Centre jeunesse. Nous avons statué sur plusieurs aspects qui nous touchent particulièrement et que nous considérons pertinent de mentionner, étant donné la raison de la commission d'enquête. Nous tenons à préciser et à faire connaître notre rôle et notre mandat. De ce fait, il est important de souligner l'importance de notre travail physiquement et psychologiquement. Nous considérons crucial d'aborder nos conditions de travail de façon plus générale, ainsi que l'aspect judiciaire qui fait partie de notre réalité et enfin pouvoir trouver des pistes de suggestion pour la prévention.

Dans un premier temps, nous tenons à revenir sur notre rôle, ainsi que sur notre mandat. La réadaptation dans la communauté est un service de deuxième ligne majoritairement volontaire faisant partie de la loi d'exception. Cependant, par le biais de nos programmations et de nos collaborations avec les différents organismes, nous tentons de travailler en alliance avec la première ligne le plus fréquemment possible. Ce qui signifie que nous intervenons en moyenne pendant neuf mois, à concurrence d'une fois par semaine auprès des familles dans leur milieu de vie. Nous tenons à mettre en lumière certains points positifs de notre quotidien. Nous avons un horaire flexible qui nous permet de concilier le travail et la famille. Souvent, les familles nous perçoivent davantage comme des alliés puisque nous ne sommes pas décisionnelles dans leur suivi donc nous pouvons avoir une meilleure collaboration qu'avec le psychosocial. De plus, nous offrons une multitude d'ateliers touchant différents sujets tels que : la relation parent-enfant, le développement des compétences parentales, la prévention sur le plan de la sexualité, le conflit de séparation, l'intervention relationnelle et des ateliers de stimulation. Ce sont de belles programmations qui peuvent être offertes plus d'une fois par année et qui peuvent venir répondre aux besoins des familles.

Par contre, depuis la fusion du Centre jeunesse-Institut universitaire de Montréal (CJM-IU) avec le CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, de nouvelles directions ont été créées ou modifiées, ce qui a divisé certains services et à ce jour, il est encore difficile de comprendre les nouvelles structures, de connaître notre direction et de s'y orienter. Subséquemment, cette réorganisation était censée nous permettre une meilleure collaboration avec les partenaires de la première ligne, alors que dans les faits, il est encore très difficile d'intervenir en partenariat dans l'intérêt du besoin de l'enfant. Pour illustrer davantage notre point, prenons une situation fictive, supposons que tous les intervenants ont eu la formation Alliance, une famille faisant partie du programme Service intégré en périnatalité et petite enfance (SIPPE) du Centre local des services

communautaires (CLSC) fait l'objet d'un signalement de la Protection de la jeunesse (DPJ) et celui-ci est retenu. Dans la majorité des cas, les services du CLSC fermeront puisque la DPJ est impliquée. Par ailleurs, le programme Alliance prône la complémentarité des suivis, puisque la DPJ doit se retirer dès que la compromission n'est plus observée. Très fréquemment, nous ferons une référence au CLSC dans le but de continuer un soutien dans ces familles. Cependant, puisque le CLSC s'est retiré, les familles se retrouvent avec de nouveaux délais, de nouveaux intervenants et parfois des informations sont perdues.

Dans un deuxième temps, sur les plans physique et psychologique, trop souvent notre santé est mise à rude épreuve. Nous travaillons régulièrement dans des milieux malpropres, parfois insalubres. La peur de rapporter chez nous des punaises de lit, des coquerelles, la galle, l'influenza, la gastro est omniprésente et très peu de prévention nous est faite à ce sujet. Les mesures préventives sont faites de « bouche-à-oreille » et peu formelles. Une question se pose à ce sujet : « est-il possible d'avoir une formation préventive qui nous enseigne comment nous protéger en de telles circonstances? » Sachez aussi que nous payons nous même la majorité du matériel de prévention (petit banc, gel désinfectant, sac en plastique, etc.). Malheureusement, si nous rapportons des punaises de lit chez nous, l'obtention de service pour s'en débarrasser est très longue et difficile. Donc, nous travaillons directement chez les gens qui peuvent nous exposer à des odeurs qui s'imprègnent (cigarette, marijuana, sueur, humidité, friture, etc.) et des animaux qui peuvent s'avérer dangereux.

De plus, nous utilisons nos biens personnels pour rendre le travail plus efficace (voiture, cellulaire, ordinateur portable, banc de bébé, jeux de société, etc.). Ce qui implique des coûts, tels que : l'entretien de la voiture, l'assurance, nos données cellulaires, le risque de perte ou de bris de notre matériel, etc. Imaginez-vous un instant si tout le personnel cessait d'utiliser leurs biens personnels, à quel point nous serons moins productifs (pas de transport d'enfant dû au manque de banc de bébé, utilisation des transports en commun puisqu'il y a peu de voiture de flotte, communications déficientes dues à une perte de temps et de matériaux désuets, remboursement partiel de nos assurances automobile).

Couramment, nous sommes exposés à un risque de violence! Il y a quelque temps, une collègue s'est fait frapper à plusieurs reprises par un parent avec un bâton de hockey alors qu'elle se trouvait dans un bureau avec un agent de sécurité. Plusieurs de nos bureaux n'ont pas d'agent de sécurité. Lorsqu'un placement survient, nous devons retirer des enfants de leur famille sous ordonnance du juge dans la même journée. Ainsi, nous nous mettons en danger si nous faisons affaire à un milieu agressif où le retrait a lieu. Cela revient à parler

de prévention, nous avons peu de directives formelles concernant ces situations (lieu de retrait, moment propice, où est le parent pendant ce retrait, qui va nous confier l'enfant, appeler la police).

Concernant nos conditions de congés, auparavant, nous avons accès à huit séances d'une heure avec le programme d'aide aux employés (PAE). Alors que depuis la fusion cela nous a été réduit à cinq heures par année. Dans le contexte où nous sommes exposés à la violence (physique et psychologique), cela nous semble bien peu. De plus, nous avons droit à neuf journées de maladie par année. Sachant que nous sommes toujours à risque de contracter une maladie avec la clientèle, nous considérons encore une fois que cela est très peu. Pour ce qui est des journées pour le décès d'un proche, nous notons un manque de temps alloué. Un décès peut entraîner des séquelles psychologiques et des répercussions physiques. Considérons que nous avons cinq jours pour le décès d'un enfant ou un conjoint, trois jours pour un parent et fratrie et une journée pour la famille élargie, ce qui nous laisse peu de temps pour nous rétablir, étant donné que nous sommes notre propre outil de travail. Nous comprenons tout de même que nos dirigeants n'ont pas le choix de la quantifier.

Nous connaissons plusieurs collègues qui ont vécu des situations malsaines lors d'un congé de maladie dû à la pression de l'employeur qui exigeait sans cesse des contre-expertises des médecins traitants ou recevaient des menaces de congédiement. Chaque année, nous avons droit à neuf jours de maladie rémunérée (six maladies et trois psychologiques). Cependant, puisque dans une semaine, il est possible de faire plus d'heures que convenu selon notre convention, souvent, au lieu de reprendre nos heures en temps et demi (comme nous devrions le faire) nous le reprenons en temps simple, en journée de congé non planifiée ou en maladie spontanée. Ainsi, nous avons la crainte de nous faire enlever nos neuf journées de maladies si nous sommes toujours en reprise de temps à la fin de l'année. En terminant, la justification donnée par nos dirigeants concernant la reprise de temps simple est que nous sommes chanceux d'avoir un horaire de travail flexible. Nous sommes appelés à travailler de soir, donc souvent, au détriment de notre propre famille. Dans les faits, si nous ne suivons pas cet ordre d'idée et que nous nous en tenons à faire du neuf à cinq à quel moment serait-il privilégié de voir nos clients?

Dans un troisième temps, du point de vue juridique, nous pouvons observer de grandes lacunes dans le système. En premier lieu, les délais imposés par la Cour sont une part de complication dans la situation d'un enfant. Lorsque le psychosocial dépose une requête au tribunal, les délais d'attente sont approximativement de trois mois avant l'audience. Durant ces trois mois d'attente, de multiples choses peuvent se passer au sein des familles. Bien sûr, nous

pouvons toujours déposer une requête « En urgence » qui sera traitée dans une ou deux journées, mais le processus habituel ne fonctionne pas ainsi. Les délais imposés par la Cour sont beaucoup trop longs. De plus, au-delà des délais qui sont déjà longs pour certaines situations familiales, des demandes de remise sont souvent effectuées et acceptées par le tribunal pour de multiples raisons (changement d'avocat de dernière minute, un parent qui ne se présente pas, des demandes d'évaluation complémentaire, des documents ajoutés à la preuve à la dernière minute, etc.). Donc, nous nous retrouvons avec des délais qui retardent davantage le processus judiciaire. Nous nous questionnons sur l'impact de ces nombreux délais et nous nous demandons si les enfants sont vraiment pris en compte. Pour pallier la faiblesse du système, la Cour nous impose de manière fréquente d'être le filet de sécurité autour des familles. Les éducateurs de la communauté deviennent alors les yeux du psychosocial et du tribunal afin de faire « une cueillette de données » sur les familles qui font face aux différents délais. Nous devenons alors très utilitaires alors que notre rôle de réadaptation est à la base un service volontaire pour nos clients. Le système est contradictoire envers lui-même dans cette situation.

Ainsi, nous nous questionnons à savoir pour quelles raisons le tribunal peut imposer des programmations à des personnes sous la Loi de la justice pénale pour adolescent (LSJPA), alors que sous la Loi de la protection de la jeunesse (LPJ) ce n'est pas le cas. Est-ce que les obliger enlèverait leur participation volontaire?

Dans un autre ordre d'idée, mais tout de même relié au processus judiciaire, nous nous questionnons sur le système d'adoption au Québec. Bien qu'il faut prioriser les parents, et ce avec raison. Les délais de placement selon l'âge des enfants sont également des facteurs qui valent la peine de s'y attarder. Attention, ici nous voulons parler des familles d'accueil qui sont prêtes à adopter un enfant et non des familles d'accueil d'urgence ou des familles d'accueil à long terme. Premièrement, nous sommes en manque de familles d'accueil au Québec. Des publicités sont même faites à cet effet dans nos médias. Peut-être que si le système d'adoption était revu, nous aurions davantage de famille d'accueil prête à adopter des enfants. Si les délais de placement étaient moins longs, cela serait sûrement un facteur aidant pour les familles d'accueil. La pression doit être mise sur les parents afin qu'ils se mobilisent et non de laisser un enfant en bas âge être déstabilisé par de nombreuses visites supervisées alors que le retour à la maison n'est pas envisageable. Le besoin de l'enfant est ainsi mis de côté au détriment du besoin des parents de voir leur enfant. À titre d'exemple, cela n'est pas normal que nous imposions des visites supervisées à un enfant toutes les semaines, alors que nous sommes dans un processus d'adoption. Cela fait seulement augmenter le conflit de loyauté chez l'enfant et les parents adoptifs doivent gérer des crises dans leur milieu familial à la suite de ces visites. Par moment, l'enfant peut-être en crise deux à trois jours d'affilés à la suite de la visite, puis le tout recommence trois à quatre jours plus tard à la visite suivante. Certaines familles d'accueil sont prêtes

à adopter, mais ne veulent pas avoir à travailler et garder un lien avec les parents biologiques, donc cela freine les gens à adopter. La tutelle n'est pas toujours quelque chose de souhaitable chez nos familles d'accueil.

En ce qui concerne la réception et le traitement des signalements (RTS), nous avons noté des incohérences sur le plan des traitements. Dans certains cas, des signalements ont été faits, mais n'ont pas été retenus, car il y avait déjà intervention de la Protection de la jeunesse au dossier. Un simple courriel ou une info consultation est envoyé à l'intervenant social attitré au dossier pour leur faire part du nouveau signalement. Il ne s'agit pas de la même chose lorsque nous travaillons avec la famille pour un motif de compromission de négligence versus un motif de compromission pour abus physique. Même si un intervenant social est attitré au dossier, une évaluation devrait tout de même avoir lieu par une tierce personne afin de séparer l'intervention et démontrer le sérieux du signalement aux parents. Il faudrait uniformiser le tout. Lorsqu'un nouveau signalement survient, si la PJ est déjà dans la famille, il devrait y avoir évaluation, peu importe à quel niveau le dossier se situe dans le système (E/O, application des mesures).

Dans un quatrième temps, nous ne voulons blâmer personne dans nos propos, toutefois, nous devons rappeler que nous faisons face à la triste réalité d'un manque de personnel. Ce qui nous amène à faire le lien avec un autre sujet qui est nos conditions de travail, la surcharge ainsi que les tâches demandées. Dans les faits, il y a plusieurs choses qui ne sont pas nommées. Il y a un roulement fréquent d'intervenant, un manque de constance observé dans les dossiers et nous avons entendu dire que sur le plan psychosocial, qu'il y a trois catégories de dossiers à traiter selon l'urgence du service, soit « urgents, peuvent attendre encore quelques jours et non urgents », alors que cela ne serait pas arrivé si nous avions le soutien nécessaire. Par exemple dans le concret nous pouvons observer que certains de nos dossiers en réadaptation n'ont pas d'intervenant psychosocial attitré depuis plusieurs semaines. Donc cela impacte notre suivi et le client en soit puisqu'il vit de l'instabilité par rapport au changement fréquent et puisque nous ne sommes pas la personne autorisée. De plus, nous ne pouvons pas donner les services que nous sommes supposés donner et que parfois certaines situations nous échappent. Ainsi, nous pouvons observer une hausse des exigences et des demandes de la part de nos dirigeants, mais nous n'avons aucune reconnaissance ni de soutien. Les attentes sont actuellement surréalistes concernant notre contexte de manque de personnel (les priorités ne sont pas mises au bon endroit).

Ainsi, concernant nos tâches de travail, nous sommes amenés à faire des tâches pour lesquelles nous ne sommes pas formés et dans le but de bien faire les choses nous les accomplissons tout de même (évaluation des capacités

parentales, grille d'évaluation du développement, VOIE-JC, abus sexuel/physique, etc.). Nous prenons un risque en tant que professionnels puisque nous pourrions causer un préjudice sans en avoir l'intention. Dans le même sens, concernant les formations, nous pouvons observer que des types d'emploi sont ciblés lors des inscriptions (entrevue non suggestive, médiation, etc.) priorisées pour le psychosocial. Cependant, finalement nous sommes appelés à travailler en un sens commun et donc nous nous retrouvons à faire le travail sans avoir la formation requise puisqu'elle ne nous était pas offerte.

De plus, il serait important de souligner une incohérence qui nous touche tout particulièrement. La réalisation du plan d'intervention (PI) versus l'évaluation des capacités parentales. Dans le cadre de nos fonctions, nous sommes appelés à faire des évaluations de capacités parentales (une évaluation basée sur environ 15 heures d'observation directe avec un parent et son enfant de 0 à 5 ans et qui a une très grande portée sur les décisions des juges). Cette évaluation est majoritairement faite par la clinique externe pour qui les intervenants sont titulaires d'un baccalauréat. Cependant, il nous arrive de réaliser cette évaluation, pour laquelle nous ne sommes pas toujours détenteurs de ce titre. L'incohérence est que selon la loi nous ne pouvons pas être responsables d'un PI puisque cela fait partie d'un acte réservé. Cet outil qui reste très pertinent, mais beaucoup moins décisif qu'une évaluation des capacités parentales.

Sur le plan des transports, nous pouvons noter que le système au complet est très peu adapté. Nous avons d'un côté des bénévoles qui sont des gens comme vous et moi qui s'offrent pour transporter des enfants dans le besoin. Il nous arrive aussi de faire nous-mêmes certains déplacements, bien que nous ne soyons pas nombreux. Ce qui nous enlève du temps précieux que nous pourrions offrir à nos familles directement. Ainsi, nous nous retrouvons dans une impasse puisque certains jugements de la Cour demandent de nombreuses visites à des heures plus ou moins réalistes dans notre contexte de travail, dans des lieux qui ne sont pas toujours adaptés ou disponibles.

Dans le même sens, nous pouvons aborder aussi les visites supervisées qui font partir d'une surcharge. Nous considérons qu'il serait pertinent qu'une uniformité soit faite (par exemple la formation visite supervisée, obligatoire pour tous, dans un délai raisonnable). Cela représente beaucoup d'heures dans nos horaires et il est possible de trouver des alternatives (voir section prévention).

En outre, nous pouvons observer le phénomène de l'offre et de la demande dans notre système (augmentation accrue des signalements chaque année). Cependant, malgré la hausse des demandes le nombre du personnel reste stagnant, voire en diminution. Plusieurs postes/affectations sont actuellement à combler et notre liste de rappel est épuisée.

Enfin, il est important selon nous de démystifier la réalité de notre rôle. Nous avons souvent le rôle négatif attribué à notre titre d'emploi lorsque des situations comme le tragique événement de Granby surviennent, car la population ne connaît pas la réalité de notre système où il y a diverses procédures à suivre. Il est fréquent que nous entendions comme stéréotype que nous sommes là pour placer les enfants; détruire des familles; des voleurs d'enfants, etc. Cependant, dans la réalité et comme exprimé plus haut. Nous sommes là pour apporter du soutien concrètement (routine, règle, encadrement) dans la famille et dans le quotidien de celle-ci dans le but d'ÉVITER le placement de l'enfant.

Dans un dernier temps, puisque nous sommes des éducateurs nous sommes proactifs et avons déjà pensé à des idées qui pourraient améliorer les choses.

Parlons prévention :

1. Nous croyons qu'il serait important de donner des services aux familles avant la naissance d'un enfant (cours prénataux obligatoires);
2. Nous croyons que les médecins et pédiatres doivent référer les familles à des ateliers (« Ces années incroyables », ateliers parents et enfants);
3. Nous croyons sur l'importance des formations pour les nouveaux employés. Dans un monde idéal, un jumelage serait fait avec un mentor et la formation « Oméga » serait donnée en premier lieu. Dans les faits, il arrive fréquemment que les nouveaux employés ne soient pas préparés à la réalité, ce qui rend l'intervention dangereuse pour eux, pour nous, pour les enfants et les familles;
4. Nous croyons que certaines formations sont obligatoires pour certains dossiers. Par exemple dans les cas d'abus sexuels et physiques, l'intervenant responsable devrait préalablement avoir reçu la formation de sensibilisation concernant les abus;
5. Nous croyons en la réintégration des unités d'interventions abus, pour soutenir les intervenants qui traitent ces dossiers;
6. Nous aimerions que le programme d'aide aux employés soit plus spécialisé sur notre réalité de terrain, par exemple avoir accès à des psychologues plutôt que des travailleurs sociaux (qui n'ont pas une formation en psychologie);

7. Qu'on offre plus de congés psychologiques (passer de trois à six jours par exemple), afin d'avoir un congé à la suite de situations plus stressantes, pour éviter l'épuisement professionnel sur le long terme;
8. Nous croyons sur l'uniformisation des pratiques de placement d'enfants (retrait du milieu), de la Cour jusqu'à la destination finale de l'enfant. Nous ne devrions JAMAIS faire l'intervention seule;
9. Nous croyons qu'une collaboration avec un service de taxis (comme les hôpitaux) devrait être faite concernant les moyens de transport pour nos familles;
10. Nous croyons à l'uniformisation dans nos pratiques, l'option de regarder dans l'entourage de l'enfant, pour assumer les visites supervisées, lorsque c'est possible;
11. Nous croyons que la population doit être informée sur nos services, concernant les retraits d'enfant en urgence, la population doit comprendre que nous devons suivre le processus clinique et judiciaire du CIUSS. Si nous sommes rendus à retirer un enfant de son milieu de vie, un travail va avoir été fait en amont (rencontres, recadrages, mise en place de services/soutien, etc.). Malheureusement, la situation n'a pas changé, voire empiré, et donc nous en venons au retrait de l'enfant pour qu'il ait une meilleure réponse à ses besoins.

En conclusion, nous tenons à souligner le fait qu'il est rare que nous puissions exprimer notre vécu réel sur le terrain si librement. Nous avons l'opportunité de vous faire parvenir par écrit ce que nous aurions aimé vous faire partager lors du forum du 3 février dernier. Nous tenons aussi à rappeler que nous aimons notre travail pour les diverses raisons suivantes :

- ❖ Les enfants sont précieux à nos yeux;
- ❖ Notre principal mandat est d'aider les parents dans leurs difficultés afin que les enfants puissent rester avec eux;
- ❖ Nous savons que ce n'est pas fait pour tout le monde;
- ❖ Nous trouvons, parfois difficile de lire ou d'entendre certaines nouvelles négatives concernant notre travail, toutefois nous gardons foi au potentiel de changement;
- ❖ Nous le faisons avec tout ce que nous avons : notre savoir, notre savoir-être, notre savoir-faire et surtout avec tout notre cœur!

Ainsi, malgré notre rôle parfois ambigu, notre santé physique et psychologique compromise, l'aspect judiciaire et nos conditions de travail. Malgré tout cela, nous sommes toujours fidèles au poste.

Rosalie Barbeau-Desjardins
Éducatrice

Julie Carlsen
Éducatrice

Marie Daley
Éducatrice

Robert Caron
Éducateur

Karine Lévesque
Éducatrice