

4 . L E S Y S T È M E D E P R O T E C T I O N

D E L A J E U N E S S E

Dans cette section, la Commission entend réfléchir aux moyens de réduire l'impact des préjugés, des stéréotypes, des généralisations abusives, ou encore des grilles d'analyse ou politiques organisationnelles qui ne tiennent pas compte de la différence culturelle, sur les décisions prises tant par les intervenants du système de protection de la jeunesse que par les professionnels des établissements appelés à signaler ces comportements.

Une telle problématique peut, et doit même, être analysée sous l'angle du profilage racial. En effet, à l'instar de l'application des lois et règlements par les forces policières ou encore des codes de vie par le personnel scolaire, les décisions relatives à l'application de la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ)²³⁷ sont, elles aussi, prises par des personnes en situation d'autorité pour des motifs de sécurité et de protection, et elles sont susceptibles de reposer sur des facteurs tels que l'appartenance réelle ou présumée à une minorité ethnique ou racisée, ce qui peut avoir pour conséquence de soumettre les jeunes concernés et leur famille à un examen ou à un traitement différentiel discriminatoire.

Par ailleurs, tout comme dans le cas du milieu scolaire, plusieurs participants, dont l'Association des centres jeunesse du Québec (ACJQ), ont fait valoir que la surreprésentation des jeunes des communautés noires dans le système de protection ne peut être réduite à une question de profilage racial. C'est pourquoi l'analyse du profilage dans ce secteur doit également se conjuguer à une analyse en ce qui a trait à la discrimination systémique. Ainsi, pour plusieurs participants, les acteurs du système doivent également pouvoir compter sur de solides compétences interculturelles et antiracistes afin de prendre en considération les particularismes culturels de la population qu'ils desservent. Il est d'ailleurs prévu dans la LPJ que les intervenants du système de protection de la jeunesse ont l'obligation d'appliquer des mesures auprès de l'enfant et de ses parents en prenant en considération les caractéristiques des « communautés culturelles » et des « communautés autochtones » au moment de leurs interventions²³⁸.

Enfin, outre les mécanismes discriminatoires propres au système de protection qui peuvent alimenter la surreprésentation, l'analyse doit prendre en considération le fait que la concentration de la pauvreté chez certains groupes racisés augmente les risques de négligence et, par voie de conséquence, les risques de signalement au Directeur de la protection de la jeunesse. Ces préoccupations sont revenues de manière récurrente au cours des consultations, et elles doivent être prises en considération. En effet, les indicateurs de négligence correspondent, à plusieurs égards, à des indicateurs de pauvreté. Il suffit pour s'en convaincre d'examiner les formes que peut prendre la négligence parentale au sens de l'article 38 de la LPJ :

« b) négligence :

- 1° lorsque les parents d'un enfant ou la personne qui en a la garde ne répondent pas à ses besoins fondamentaux:

237 L.R.Q., c. P-34.1.

238 *Id.*, art. 2.4 (5)b) et c).

- i. soit sur le plan physique, en ne lui assurant pas l'essentiel de ses besoins d'ordre alimentaire, vestimentaire, d'hygiène ou de logement compte tenu de leurs ressources;
- ii. soit sur le plan de la santé, en ne lui assurant pas ou en ne lui permettant pas de recevoir les soins que requiert sa santé physique ou mentale;
- iii. soit sur le plan éducatif, en ne lui fournissant pas une surveillance ou un encadrement appropriés ou en ne prenant pas les moyens nécessaires pour assurer sa scolarisation »²³⁹.

Ce qui constitue un cas de négligence parentale pouvant compromettre la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la LPJ recoupe étroitement les indicateurs classiques de pauvreté, entendue tant dans son sens matériel (faibles ressources financières) que symbolique (faible capital scolaire et culturel). La Commission rappelait d'ailleurs récemment que « près d'un enfant sur quatre vit actuellement dans une famille en situation de pauvreté au Québec [...] [et que] les conséquences d'une telle situation sont néfastes pour le développement de ces enfants : ceux-ci sont davantage susceptibles de vivre des situations d'insécurité alimentaire, de souffrir de détresse psychologique, d'être victimes de situations de maltraitance ou de négligence, et enfin, d'accuser des retards scolaires et de décrocher sans obtenir de diplômes d'études secondaires »²⁴⁰.

Le fait que la pauvreté crée les conditions pouvant mener à des situations d'incapacité parentale peut expliquer en partie la fréquence disproportionnée des contacts des jeunes Noirs avec le système de protection de la jeunesse. C'est que, quel que soit l'indicateur de pauvreté considéré, les communautés noires au Québec connaissent des taux de défavorisation supérieurs, non seulement aux personnes n'appartenant pas à une minorité racisée, mais également aux autres minorités racisées²⁴¹. La chercheuse Esther Belony conclut d'ailleurs, dans une analyse comparative, que « la surreprésentation des enfants de familles immigrantes haïtiennes est manifestement le produit d'un désavantage cumulatif qui les rend plus à risque d'être pris en charge par le DPJ que les enfants des autres familles. Ainsi, les enfants de familles immigrantes haïtiennes seraient "victimes" des conditions socioéconomiques précaires dans lesquelles évoluent leurs familles »²⁴².

Dans les lignes qui suivent, la Commission rappellera d'abord succinctement les données existantes relativement à la surreprésentation des jeunes Noirs et des jeunes issus de l'immigration au sein du système de protection de la jeunesse. Dans un deuxième temps, à partir des mémoires présentés lors de la consultation, la Commission attirera l'attention sur certains mécanismes ou facteurs, qu'ils soient inhérents ou externes au système de protection, qui peuvent compromettre le droit à l'égalité des jeunes des minorités, ainsi que sur des pistes de solution susceptibles de contribuer à corriger les problèmes qui se présentent.

4.1 L'ÉTAT DE LA SITUATION ET LES ENJEUX

Au Québec, comme d'ailleurs au Canada et aux États-Unis, les jeunes des familles noires, ainsi que ceux des communautés autochtones, sont surreprésentés dans les systèmes de protection de la jeunesse. En ce qui concerne les jeunes Autochtones, une étude a révélé que, en 2000-2002, leur taux de présence

239 *Id.*, art. 38(b).

240 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 26.

241 Voir à cet égard : James TORCYNER, « Inégalité dans la main-d'œuvre : conclusions préliminaires du Projet d'études démographiques sur les communautés noires montréalaises », dans P. Eid (dir.), préc., note 195, p. 161.

242 E. BELONY, préc., note 24, p. 118.

dans les systèmes de protection de la jeunesse à travers le Canada (30-40 %) était au moins six fois supérieur à leur poids dans la population canadienne (5 %)²⁴³. Au Québec, une étude de Léonel Bernard et de Christopher McAll avait révélé, à partir de données datant de 1997, que les jeunes Québécois d'origine haïtienne de moins de 18 ans étaient deux fois plus susceptibles que les jeunes Québécois d'origine canadienne-française d'être signalés au DPJ, et que les professionnels de la santé et du milieu scolaire constituaient la source première de leur signalement, contrairement aux jeunes de la majorité qui sont signalés d'abord et avant tout par la famille immédiate ou élargie²⁴⁴. Bernard et McAll ont aussi constaté que, comparativement aux jeunes d'origine canadienne-française, les jeunes d'origine haïtienne se voyaient plus souvent attribuer un code d'urgence prioritaire dans le traitement des dossiers (22 % contre 16 %), étaient plus souvent retirés d'urgence de leur famille lorsque leur signalement était retenu (59 % contre 45 %) et avaient plus de risques de ne pas y retourner par la suite. Enfin, leur situation était plus souvent judiciairisée (68 % contre 52 %) et ils étaient plus nombreux à faire l'objet d'un placement (65 % contre 50 %)²⁴⁵.

Les données de Bernard et McAll ont été, à certains égards, contredites, ou nuancées, par les résultats d'une étude plus récente menée par Chantal Lavergne, Sarah Dufour et leurs collègues, qui portait sur l'ensemble des enfants dont le signalement a été retenu par le DPJ en 2007-2008²⁴⁶. Cette étude confirme que, comparativement aux autres enfants, les jeunes Noirs sont près de deux fois plus susceptibles d'être signalés. Quant aux jeunes dits « caucasiens », ils étaient sous-signalés au DPJ eu égard à leur poids dans la population, tout comme d'ailleurs ceux des minorités racisées autres que noires. Les signalements proviennent plus souvent des professionnels de l'éducation, de la santé et des services sociaux dans le cas des minorités racisées noires (83 %) et autres que noires (85 %), que dans celui des jeunes Blancs (75 %).

Toutefois, contrairement à l'étude de Bernard et McAll, celle de Lavergne et de ses collègues n'a relevé aucune différence significative entre les trois groupes quant à la proportion de cas où les faits allégués au signalement ont été corroborés à l'évaluation. Leur étude a par ailleurs permis de constater que les taux de corroboration — c'est-à-dire la proportion de cas où les allégations signalées s'avèrent fondées après évaluation — sont plus ou moins similaires chez les Noirs (78 %), les Blancs (80 %) et les minorités visibles autres que noires (79 %). Par contre, lorsqu'il y a corroboration des faits allégués, les jeunes Noirs, tout comme ceux des autres minorités visibles, ont moins souvent besoin de services de protection que les jeunes Blancs²⁴⁷, ce qui signifie que, dans leur cas, une redirection vers les services de soutien à la famille offerts par les centres de santé et services sociaux (CSSS) est plus souvent jugée préférable à une prise en charge par le DPJ.

De plus, lorsqu'il y a prise en charge par le DPJ, les enfants blancs font un peu plus souvent l'objet d'un placement que les enfants noirs et ceux des autres minorités visibles (32 %, 29 % et 24 % respectivement). Notons que ces résultats s'expliquent en partie par le fait que les parents des jeunes Blancs présentent des facteurs de risque psychosociaux associés à la maltraitance ou à la négligence beaucoup plus importants que les familles des jeunes Noirs ou des minorités racisées autres que

243 Pamela GOUGH, Nico TROCMÉ, Ivan BROWN, Della KNOKE et Cindy BLACKSTOCK, « Pathways to the overrepresentation of Aboriginal children in care », Centre d'excellence pour la protection et le bien-être des enfants, 2005. [En ligne], www.cecw-cepb.ca/sites/default/files/publications/en/AboriginalChildren23E.pdf (Page consultée le 12 novembre 2010).

244 Léonel BERNARD et Christopher McALL, « Pauvreté et "protection" », (automne 2009) 2:4 Revue du CREMIS, p. 26-30, p. 27.

245 *Id.*, p. 27.

246 Chantal LAVERGNE, Sarah DUFOR, Janet SARNIENTO et Marie-Ève DESCÔTEAUX, « La réponse du système de protection de la jeunesse montréalais aux enfants issus des minorités visibles », (hiver 2009), n° 131, Intervention, p. 233-241.

247 *Id.*, p. 238. La proportion de cas où le DPJ a recommandé des services de protection après l'évaluation et l'orientation est de 62 % pour les Blancs, 55 % pour les Noirs et 52 % chez les minorités visibles autres que noires.

noires. Une analyse statistique plus poussée a ainsi révélé que les taux de besoin de services de protection des Blancs et des Noirs sont similaires après avoir pris en considération l'effet des variables « caractéristiques des parents » et « gravité des faits allégués ». Une telle observation amène les auteurs de l'étude à conclure que « ce n'est pas l'appartenance ethnoculturelle qui jouerait dans cette décision, mais plutôt les caractéristiques de la situation »²⁴⁸.

L'étude précitée révèle également des différences significatives entre les trois groupes relativement aux motifs de signalement. Si l'on se penche seulement sur les cas où le signalement est fondé sur un motif unique²⁴⁹, le motif le plus fréquent chez les jeunes Blancs est la « négligence » (25 %), alors que, chez les jeunes Noirs (29 %) et ceux des autres minorités visibles (23 %), c'est « l'abus physique »²⁵⁰. Les auteurs précisent que, dans le cas des minorités racisées, les situations de sévices physiques, qui sont à l'origine du plus grand nombre de signalements, « apparaissent très associées à des méthodes disciplinaires ainsi qu'à des normes éducatives différentes de celles prônées par le groupe majoritaire »²⁵¹.

On doit retenir de l'étude menée par Lavergne et ses collègues que les jeunes des communautés noires, contrairement aux jeunes Blancs et aux jeunes des minorités racisées autres que noires, sont largement surreprésentés dans le système de protection de la jeunesse, compte tenu de leur poids dans la population. Cette surreprésentation trouve sa source au signalement, demeure stable à l'étape de l'évaluation, mais s'amenuise quelque peu à l'étape de l'orientation. Rappelons cependant que les jeunes Noirs font moins souvent l'objet de mesures de protection, notamment sous forme d'un retrait du milieu familial, que les jeunes Blancs et ceux des minorités racisées. Les auteurs s'appuient sur leurs données pour conclure qu'il semble exister chez les professionnels de la santé, de l'éducation et des services sociaux un « *a priori* défavorable aux Noirs » dans la détermination des situations de compromission, un biais que le processus d'évaluation et d'orientation du DPJ serait par ailleurs moins porté à reproduire²⁵².

De l'avis de la Commission, bien que ces données suggèrent en effet qu'une part importante du problème de surreprésentation des jeunes Noirs au sein du système de protection soit attribuable à un décalage entre les perceptions des signalants et la réalité, elles n'autorisent pas les centres jeunesse à faire l'économie d'une réflexion critique sur leurs interventions et leurs pratiques afin de s'assurer que ces dernières sont exemptes de biais discriminatoires qui reposeraient sur des critères étrangers, voire contraires, au meilleur intérêt de l'enfant. Soulignons d'ailleurs que certains centres jeunesse ont déjà entrepris de remettre en question leurs pratiques et leurs mécanismes d'intervention à la lumière des principes de l'approche interculturelle, et qu'ils ont, à des degrés divers, pris des mesures concrètes en ce sens. Ces initiatives doivent être reconnues mais, tout au long de la consultation, plusieurs participants ont souligné certaines pratiques à corriger ou à améliorer, ainsi qu'un manque d'uniformité dans les services offerts d'un centre jeunesse à l'autre. À cet égard, la Commission a entendu plusieurs pistes de solution prometteuses, qui sont exposées dans la section suivante.

248 C. LAVERGNE, S. DUFOUR, J. SARNIENTO et M.-È. DESCÔTEAUX, préc., note 245, p. 239.

249 Dans les cas de cooccurrence, soit lorsqu'un jeune a été signalé pour plus d'un motif, l'étude ne détaille pas la nature des motifs cumulés.

250 Sarah DUFOUR, Chantal LAVERGNE, Ghayda HASSAN, Florente DEMOSTHÈNE et Gérald SAVOIE, *Diversité culturelle et mauvais traitements envers les enfants. Savoirs et pratiques*, Powerpoint de la 10e édition de la « Conférence d'hiver » donnée par les auteurs le 26 mars 2010, [En ligne]. www.centrejeunessedemontreal.qc.ca/recherche/PDF/Conferences/diversite_culturelle_2010.pdf (Page consultée le 14 novembre 2010), p. 27.

251 C. LAVERGNE, S. DUFOUR, J. SARNIENTO et M.-È. DESCÔTEAUX, préc., note 245, p. 240.

252 *Id.*

4.2 LA SENSIBILISATION DES SIGNALANTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

La Commission, qui a pour mandat de veiller au respect des droits de l'enfant garantis par la Charte et la LPJ, est bien placée pour savoir que le signalement au DPJ des jeunes dont la sécurité ou le développement apparaissent compromis constitue une obligation qui s'impose aux professionnels des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

Avant toute chose, il importe de rappeler que la Commission, tout comme les DPJ, d'ailleurs, souscrit au principe selon lequel, dans le doute, il est toujours préférable de signaler un enfant, dans son intérêt. Toutefois, plusieurs participants à la consultation ont déploré que les professionnels de l'éducation, de la santé et des services sociaux ont davantage tendance à faire des signalements au DPJ dans le cas des jeunes Noirs que dans celui des autres jeunes²⁵³. Selon ces mêmes participants, ces écarts statistiques peuvent s'expliquer, entre autres, par une forme de profilage racial. Plus précisément, certains signalants du milieu de l'éducation et de la santé auraient plus tendance, lorsqu'ils ont affaire à des jeunes des communautés noires, à préjuger d'une situation d'abus physique ou de négligence sur la base de soupçons non fondés ou de signes mal interprétés.

Dans cette hypothèse, les préjugés et les stéréotypes ethnoculturels peuvent contribuer à fausser l'interprétation de la situation que font les professionnels de la santé et de l'éducation sur la base des renseignements disponibles. Qui plus est, il est même parfois possible que ces professionnels aient établi un constat juste sur le plan factuel, mais qu'ils aient jugé de manière trop hâtive que la situation devait être portée à l'attention du DPJ. C'est ce qui peut expliquer pourquoi, dans le cas des jeunes Noirs signalés, il arrive plus souvent que les faits allégués soient fondés, mais que le DPJ n'ait pas jugé que des mesures de protection étaient requises²⁵⁴.

En outre, tel que l'ACJQ l'a souligné dans son mémoire, l'usage plus courant de la correction physique comme méthode éducative ou disciplinaire chez certaines minorités ethnoculturelles expliquerait en partie la tendance des professionnels à sursignaler au DPJ les jeunes de ces groupes sous ce motif. C'est que, s'agissant d'abus physique, les professionnels de la santé et de l'éducation et des services sociaux ont l'obligation de faire un signalement s'ils ont des raisons de croire que la sécurité de l'enfant pourrait être compromise, et de laisser le soin au DPJ de vérifier si les faits allégués sont fondés ou non.

Bien que la Commission souscrive à ce principe de précaution, elle souhaite que les professionnels du milieu de l'éducation, de la santé et des services sociaux acquièrent de meilleures compétences interculturelles et antiracistes et qu'ils soient plus à même de reconnaître les indices justifiant un signalement. L'objectif serait de les outiller afin de réduire au minimum la part du doute engendrée par l'ignorance ou la méconnaissance des cultures étrangères à la leur. Pour ce faire, il importe que soit intégrée à leur formation une approche interculturelle et antiraciste.

Il a été souligné à plusieurs reprises que les professionnels de la santé, de l'éducation et des services sociaux ont trop souvent tendance à croire que, pour intervenir auprès de personnes racisées, il leur faut maîtriser le « code » ou « l'ADN » des communautés concernées, perçues alors comme autant d'entités homogènes dont il suffirait de connaître les traits distinctifs pour en saisir l'essence. Certes, dans certains cas, il peut être utile, voire nécessaire, de prendre en considération les différences culturelles pour en arriver à une interprétation correcte de la situation. Cependant, les explications culturalistes ont leurs limites puisqu'elles courent toujours le risque d'être réductrices.

253 *Id.*, p. 238. Rappelons que cette surreprésentation est confirmée par les données tirées de l'étude.

254 *Id.*, p. 238-239.

À cet égard, la Commission souscrit à l'idée, fréquemment répétée lors des consultations, selon laquelle une bonne formation interculturelle et antiraciste doit aussi contribuer à déconstruire certaines grilles d'analyse, souvent inconscientes, qui amènent les professionnels à accorder, dans le cas des familles racisées, un poids démesuré aux différences culturelles, réelles ou présumées, dans l'explication des comportements et des attitudes observés. À cet égard, les facteurs utilisés par le DPJ pour évaluer les risques de maltraitance ou de négligence gagneraient à être mieux connus des professionnels de la santé, de l'éducation et des services sociaux. Ces derniers pourraient alors s'appuyer davantage, dans leur décision de signaler ou non un jeune, sur des signes réels de compromission dont la validité a été éprouvée, et qui, dans une large mesure, demeurent fiables indépendamment de l'origine ethnoculturelle de l'enfant.

Par ailleurs, plusieurs personnes ont fait valoir que, s'agissant de familles racisées ou immigrantes, les signalants auraient davantage tendance à négliger le poids des inégalités socioéconomiques dans leur évaluation de la situation, et ce, au profit, encore une fois, de lectures abusivement culturalistes. Une telle tendance est d'autant plus dommageable pour les familles racisées ou issues de l'immigration récente qu'une forte proportion d'entre elles vit dans des conditions socioéconomiques précaires.

LA COMMISSION RECOMMANDE :

- que le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), en collaboration avec le MELS, dispense aux professionnels de l'éducation, de la santé et des services sociaux une formation interculturelle et antiraciste visant à réduire les mauvaises interprétations de la dynamique familiale qui a cours chez les jeunes des minorités racisées et issues de l'immigration;
- que les CSSS, en collaboration avec les centres jeunesse et des experts spécialisés en intervention interculturelle et antiraciste, assument un rôle de premier plan dans la mise sur pied de cette formation.

4.3 LE MILIEU COMMUNAUTAIRE ET LES SERVICES DE PREMIÈRE LIGNE EN APPUI AUX INTERVENTIONS DU DPJ

L'une des idées clefs qui s'est dégagée des consultations concerne l'importance pour le DPJ, lorsqu'il intervient auprès de minorités culturelles, de pouvoir s'appuyer sur les ressources communautaires et les services de première ligne à toutes les étapes du traitement des dossiers. Bien que ce type de partenariat soit souhaitable quelle que soit l'origine ethnoculturelle de la famille auprès de laquelle le DPJ intervient, il s'impose d'autant plus dans le cas des familles migrantes ou racisées puisqu'il permet aux intervenants, dans de tels cas, de profiter d'une expertise éprouvée en intervention interculturelle afin d'éviter les prises de décision reposant sur des biais discriminatoires dus aux préjugés ou à la méconnaissance.

La Commission adhère entièrement à une telle approche et soulignera, dans les lignes qui suivent, les bonnes pratiques en la matière qui ont été portées à son attention et qui mériteraient d'être généralisées. Elle mettra aussi en avant certaines mesures, suggérées lors des audiences publiques, qui permettraient de bonifier les pratiques existantes.

4.3.1 LA CONSULTATION INTERCULTURELLE

En matière d'intervention interculturelle, la forme la plus courante de collaboration entre les DPJ et les organismes externes semble être celle de la consultation interculturelle. Ce type de consultation vise autant à s'assurer que l'intervention du DPJ sera bien adaptée aux spécificités culturelles propres aux différents groupes minoritaires qu'à veiller à ce qu'elle ne soit pas guidée, à l'inverse, par des généralisations abusives et des préjugés qui occulteraient les spécificités individuelles propres au jeune et à sa famille.

Dans les territoires où sont concentrées les populations immigrantes ou racisées, particulièrement à Montréal et en Montérégie, les intervenants des centres jeunesse sollicitent déjà, à des degrés divers, des expertises interculturelles à l'extérieur, le plus souvent auprès d'organismes communautaires, en vue d'éclairer les décisions prises à une étape ou une autre de l'intervention. Cependant, ce type d'initiative relève davantage de l'exception que d'une pratique généralisée reposant sur des mécanismes institutionnalisés. Notons toutefois que le Centre jeunesse de Montréal-Institut universitaire (CJM-IU) a mis au point des indicateurs destinés à permettre aux intervenants d'évaluer « le plus tôt possible et sur une base continue » la nécessité d'une « consultation ethnoculturelle »²⁵⁵. Une telle pratique est certes bénéfique en ce sens qu'elle contribue à alerter les intervenants du DPJ, à toutes les étapes, relativement à la présence de signes indiquant que l'intervention semble avoir atteint une impasse, communicationnelle ou autre, en raison de certains malentendus culturels ou de lectures culturalistes figées et réductrices de la situation.

LA COMMISSION RECOMMANDE :

■ que les DPJ se dotent d'indicateurs permettant à leurs intervenants d'évaluer les situations pour lesquelles une consultation interculturelle auprès d'un expert est requise, et ce, à toutes les étapes du système de protection de la jeunesse.

4.3.2 L'IMPORTANCE DES PARTENARIATS

Plusieurs participants ont fait valoir qu'au-delà de la consultation interculturelle les DPJ devraient mettre sur pied des équipes multidisciplinaires et intersectorielles composées, outre des intervenants du DPJ, de représentants des services de première ligne et du milieu communautaire. Si ce type de partenariat est en général bénéfique pour tous les types de « protégés » du DPJ, il l'est en particulier pour les minorités racisées ou issues de l'immigration. De plus, il est pertinent pour le DPJ de recourir à ces équipes spécialisées, au besoin, à toutes les étapes du traitement des dossiers. Parmi les bénéfices rattachés à l'établissement de partenariats entre le DPJ, les organismes communautaires et les services de première ligne en contexte d'intervention auprès de familles migrantes ou racisées, on trouve une meilleure compréhension interculturelle, une lecture plus fine de la situation et une intervention davantage adaptée aux besoins des familles.

Lors des consultations, des représentants des Centres de la jeunesse et de la famille Batshaw (Batshaw) nous ont signalé l'existence de ce type de partenariat au sein de leur établissement, et ont souligné qu'une telle stratégie permettait une intervention intégrée plus en phase avec les besoins des familles immigrantes ou racisées. Quant au CJM-IU, il lui arrive aussi de nouer des partenariats avec le milieu

255 Jean-Marie DAIGNEAULT, « L'intervention auprès des enfants et des familles issus de l'immigration. Un processus clinique sensible à la réalité ethnoculturelle », (mai 2010), vol. XVI, n° 3, *Défi Jeunesse*, p. 18-22, p. 22.

communautaire et les CSSS pour mieux intégrer la dimension interculturelle à ses interventions. Toutefois, une telle pratique est rarement institutionnalisée, ce qui fait que ces collaborations dépendent du bon vouloir de l'intervenant chargé du dossier et doivent chaque fois être renouvelées de manière ad hoc.

La Commission tient à souligner ici un très bon exemple de partenariat qui lui a été rapporté par le Centre jeunesse de la Montérégie. En 2009, ce dernier a conclu une entente de service avec le CSSS desservant son territoire et la Maison internationale de la Rive-Sud (MIRS), organisme communautaire voué au soutien à l'intégration des nouveaux arrivants et au rapprochement interculturel. Il est notamment prévu dans l'entente, dont la Commission a obtenu copie, que le MIRS recevrait un financement du Centre jeunesse, non seulement pour dispenser au besoin des services d'interprétation et de médiation interculturelle aux intervenants sociaux, mais aussi pour collaborer à des « rencontres de concertation » et assister à des « conférences de cas » afin de discuter des plans d'intervention, ainsi qu'à des « tables de révision et aux tables d'orientation afin de déterminer les besoins, les objectifs et les moyens à privilégier auprès des familles immigrantes ».

À ceux qui objecteraient que, dans les situations d'urgence, le DPJ n'aurait pas le temps de mobiliser ses partenaires en vue d'une intervention rapide, mentionnons que le protocole d'entente de service entre le Centre jeunesse de la Montérégie et ses partenaires stipule, d'une part, qu'« en situation d'urgence, une référence téléphonique peut enclencher le processus d'intervention » et que, d'autre part, l'organisme communautaire concerné (le MIRS) « s'engage à débiter les services dans un délai de 48 heures ».

Pour la Commission, ce type de partenariat avec les services de première ligne et le milieu communautaire en vue d'adapter les services de protection à une population diversifiée constitue une initiative prometteuse qui gagnerait à se multiplier. Or, force est de constater que ce type de partenariat est plutôt exceptionnel à l'heure actuelle.

Dans les lignes qui suivent, la Commission soulignera les bénéfices d'un mode d'intervention multidisciplinaire et intersectoriel à différentes étapes du système de protection tout en fournissant des exemples de bonnes pratiques en la matière qui lui ont été rapportés.

4.3.2.1 La réception et le traitement du signalement

La mise sur pied d'une équipe multidisciplinaire et intersectorielle telle que décrite plus haut s'avère utile dès la réception d'un signalement. Le DPJ peut alors déterminer plus efficacement, en collaboration avec ses partenaires, les services dont le jeune et sa famille ont besoin. Les intervenants seraient ainsi davantage en mesure de juger si le DPJ doit continuer à traiter le dossier, ou si la famille ne doit pas plutôt bénéficier d'une assistance offerte par des organismes communautaires ou par les CSSS pour, notamment, faciliter son intégration socioéconomique, subvenir aux besoins primaires des enfants ou encore modifier certaines pratiques éducatives afin de les rendre conformes à la loi.

Le « LaSalle Community Prevention Project »

Au cours de la consultation, Batshaw a porté à notre attention une expérience particulièrement intéressante de partenariat avec le milieu communautaire et le milieu de la santé et des services sociaux en vue de prévenir la prise en charge par le DPJ. Il s'agit du « LaSalle Community Prevention Project », auquel participent Batshaw, le Boys' & Girls' Club of LaSalle et le CSSS de Dorval-Lachine-LaSalle. Parmi les objectifs qui sous-tendaient ce projet, mis en œuvre entre janvier 2005 et décembre 2009, on trouve une volonté de fournir des services adaptés aux besoins des familles noires faisant l'objet d'une intervention du DPJ, notamment en favorisant la recherche de solutions qui, dans la mesure du possible, sont compatibles avec les normes familiales et sont respectueuses de l'autorité parentale.

Mentionnons aussi, entre autres objectifs, le souci de reconnaître le rôle et l'expertise de la famille élargie dans la recherche de solutions.

L'équipe d'intervention entrait en action après qu'un jeune et sa famille lui eussent été recommandés à l'étape de la réception et du traitement du signalement. Le caractère novateur d'un tel projet réside dans le fait que Batshaw collaborait avec ses partenaires afin de modifier, autant que faire se peut, les comportements ou le contexte familial problématique, et ainsi éviter que le signalement ne soit retenu. Entre 2005 et 2009, 113 familles, dont un ou plusieurs enfants ont fait l'objet d'un signalement retenu par Batshaw, ont participé au « LaSalle Prevention Community Project ». De ce nombre, 90 % ont pu éviter, grâce à l'intervention, que leur enfant soit pris en charge par le DPJ²⁵⁶, et seuls 10 enfants ont été retirés de leur milieu familial.

En 2008, l'ACJQ a décerné à Batshaw un prix d'excellence dans la catégorie « Expérience d'intervention clinique » pour le « LaSalle Prevention Community Project ». Or, Batshaw a souligné dans son mémoire présenté à la Commission que, malgré un succès et une efficacité indéniables, ce programme a dû prendre fin en décembre 2009 après que le MSSS lui eut signifié qu'un centre jeunesse n'avait pas pour mandat de dispenser des services de prévention²⁵⁷.

La Commission, quant à elle, encourage ce type de partenariat dans la mesure où il s'avère un moyen efficace de prévention pour agir sur les facteurs associés à une situation de compromission, et ce, dans le cadre d'une intervention concertée où le DPJ peut s'appuyer sur l'expertise et l'expérience d'organismes qui travaillent, entre autres, auprès des groupes racisés.

4.3.2.2 Les mesures de protection immédiate

93

Une équipe multidisciplinaire rompue à l'approche interculturelle peut aider le DPJ à déterminer avec davantage de discernement si des mesures de protection immédiate s'avèrent nécessaires lorsque la sécurité de l'enfant apparaît compromise. À ce sujet, l'ACJQ faisait remarquer que les DPJ sont peut-être plus prompts à appliquer des mesures de protection immédiate aux jeunes Noirs parce que ces derniers sont plus souvent signalés pour abus physique, motif qui commande en général un placement préventif dans les plus brefs délais. L'ACJQ conclut en reconnaissant que les DPJ devraient se livrer à un exercice d'autocritique afin de s'assurer que, dans le cas des jeunes Noirs, l'analyse de gestion du risque ne pêche pas par excès de prudence. Encore une fois, l'intervention concertée du DPJ, des organismes communautaires et des services de première ligne à cette étape aide grandement à réduire les cas où l'appréciation du risque est erronée parce que fondée sur une mauvaise évaluation de la situation.

4.3.2.3 L'évaluation

Certains participants ont attiré l'attention sur une fonction novatrice que pouvaient remplir les interventions du DPJ menées en partenariat avec le milieu communautaire et les services de première ligne. Ils y voyaient une occasion pour les partenaires concernés, non seulement d'éclairer les décisions

256 À titre comparatif, sur les 4 602 signalements retenus sous le motif abus physique par le DPJ en 2009-2010, 3 301 (soit 72 %) ont donné lieu à la fermeture du dossier, au terme de l'évaluation, au motif que le développement ou la sécurité de l'enfant n'était pas jugé compromis. Association des centres jeunesse du Québec, *Bilan des directeurs de la protection de la jeunesse/directeurs provinciaux 2010*, p. 17.

257 « This project came to end in December 2009 due to government mandates that clearly stated that preventative services could not be delivered by a youth centre, as it is not the mission of a youth centre to prevent referrals to its services. Nevertheless it is a model that has proven its effectiveness and one that can be emulated by a community group or a CSSS in collaboration with a youth centre ». Mémoire présenté à la Commission par Batshaw Youth & Family Centres, p. 1-2.

prises par le DPJ à propos des jeunes signalés et leur famille, mais également d'intervenir, au cours de l'évaluation, afin d'éviter la prise en charge de ces jeunes par le DPJ. Dans les lignes qui suivent, la Commission attirera l'attention sur une expérience qui, sans être unique en son genre, mérite d'être signalée ici puisqu'elle illustre bien la pertinence des partenariats pour aider le DPJ, à l'étape de l'évaluation, à mieux intervenir dans un contexte de diversité culturelle.

Le programme Éduquons nos enfants sans corrections physiques

Il s'agit d'un partenariat regroupant le CJM-IU et deux organismes communautaires. Dans le cadre de ce partenariat, le DPJ peut, à l'étape de l'évaluation, recommander à des parents d'enfants signalés pour « abus physiques » de suivre le programme de formation en compétences parentales Éduquons nos enfants sans corrections physiques. Ce programme, qui vise à perfectionner les compétences parentales autour de méthodes autres que la correction physique, est dispensé depuis la fin des années 1990 par la Maison d'Haïti, qui intervient auprès des familles d'origine haïtienne de Montréal, ainsi que, depuis 2001, par le Centre Mariebourg dont la mission est de contrer la violence par la promotion de conduites pacifiques. Ces deux organismes offrent leur formation à des parents qui leur ont été envoyés soit par les écoles, soit par un centre local de services communautaires (CLSC), soit par un intervenant du DPJ²⁵⁸.

Les parents sont envoyés par le DPJ, à l'étape de l'évaluation, seulement s'ils satisfont aux critères d'admissibilité²⁵⁹ et qu'un intervenant de l'équipe évaluation/orientation qui traite leur dossier juge la démarche appropriée. Au terme de la formation, qui est suivie sur une base volontaire et s'étale sur quatre rencontres, un rapport de présence et de cheminement est soumis par le formateur de l'organisme à l'intervenant du DPJ. Ainsi, « si le rapport est satisfaisant, c'est-à-dire si le parent a participé activement aux quatre rencontres et s'il démontre sa volonté de trouver des alternatives à l'utilisation des corrections physiques, le dossier peut être fermé en intervention terminale ». En revanche, si le parent ne satisfait pas aux critères de réussite du programme, le processus d'évaluation suit son cours.

Ce programme a fait l'objet d'une évaluation par des chercheurs en 2003-2004 afin d'en mesurer l'efficacité. Sous réserve de quelques recommandations visant à améliorer le programme, ces chercheurs ont conclu à sa pertinence et à son efficacité²⁶⁰. En outre, en 1998-1999, sur les 72 parents d'origine haïtienne qui ont participé à la formation donnée par la Maison d'Haïti, 18 avaient été référés par le DPJ à l'étape de l'évaluation. De ce nombre, 14 ont obtenu un certificat attestant qu'ils avaient terminé avec succès la formation et, en conséquence, ont vu leur dossier fermé par le DPJ²⁶¹.

Au moment d'écrire ces lignes, le CJM-IU a mentionné à la Commission qu'il était sur le point d'officialiser pour la première fois son partenariat avec le Centre Mariebourg dans le cadre d'une entente formelle. Mais il semble que ce type d'entente soit précaire puisque, a-t-on appris du CJM-IU, l'organisme communautaire concerné ne se voit pas offrir de financement supplémentaire pour les services qu'il s'engage à dispenser.

258 Isa lasenza, « Comment éduquer nos enfants sans utiliser la correction physique », Revue professionnelle Défi jeunesse, 1999, [En ligne]. www.centrejeunesdemontreal.qc.ca/pdf/cmulti/defi/defi_jeunesse_9910/correction.htm (Consultée le 9 décembre 2010).

259 *Id.* Les critères d'admissibilité sont les suivants : 1) les parents doivent faire l'objet d'une évaluation par le DPJ pour abus physique pour la première fois; et 2) l'enfant dont la situation est signalée doit avoir entre 5 et 12 ans.

260 Marie-Ève Clément, Karine Côté et Isa lasenza, « Que retenir de l'implantation et de l'efficacité du programme Éduquons nos enfants sans corrections physiques? », (novembre 2004), vol. XI, n° 1, Défi Jeunesse, p. 8-13.

261 I. lasenza, préc., note 257.

4.3.2.4 Les mesures volontaires

Il a aussi été fait mention de l'apport précieux des organismes communautaires et des services de première ligne pour favoriser, à l'étape de l'orientation, l'application de mesures volontaires, et ainsi éviter la saisie du cas par le tribunal. Soulignons à cet égard que, dans l'étude précitée²⁶² portant sur l'ensemble des signalements retenus en 2007-2008 par le CJM-IU et Batshaw, il est apparu que le DPJ avait plus souvent recours au tribunal dans le cas des familles noires (60 %) que dans celui des familles blanches (54 %), bien que ces différences ne soient pas significatives. Dans ce contexte, des organismes spécialisés en intervention interculturelle et antiraciste, ou encore ceux desservant les communautés noires, peuvent jouer un rôle actif afin de faciliter une meilleure compréhension interculturelle entre les intervenants du DPJ et les familles concernées. Bien souvent, ces acteurs peuvent aider le personnel autorisé du DPJ à déterminer et à appliquer des mesures qui, tout en favorisant la participation active de l'enfant et de ses parents, sont, dans la mesure du possible, compatibles avec les normes culturelles et éducatives de la famille.

« Trop souvent, les intervenants des centres jeunesse ne tentent pas assez de collaborer avec les parents, de les comprendre et de les soutenir pour les aider à se reprendre en main. »

Eugénia Romain, Conseil ethnique des droits humains

En somme, il semble que les expériences de partenariats réunissant le DPJ, le milieu communautaire et les services de première ligne atteignent en général leurs objectifs. En effet, ces partenariats permettent, à toutes les étapes du système de protection, de privilégier un modèle d'intervention fondé sur la complémentarité des expertises et animé par une approche préventive, proactive et sensible à la réalité et aux besoins des communautés desservies.

LA COMMISSION RECOMMANDE :

- que le MSSS s'assure que les partenariats formels entre les centres jeunesse, les services de première ligne et le milieu communautaire deviennent la norme en matière de protection de la jeunesse, et qu'il en assure le financement ;
- que les centres jeunesse et les CSSS établissent davantage de partenariats formels avec les organismes communautaires afin que, lorsque la situation s'y prête, les interventions auprès des familles migrantes ou racisées soient soutenues par une équipe multidisciplinaire et intersectorielle s'assurant que les services sont adaptés aux besoins de ces personnes.

4.4 LA RÉVISION DES OUTILS D'ÉVALUATION CLINIQUE

Au cours de la consultation, certains participants ont fait valoir que les centres jeunesse devaient revoir leurs outils d'évaluation afin de s'assurer que ceux-ci prendront en considération les enjeux liés à la diversité culturelle à l'étape de l'évaluation et de l'orientation. Il a été suggéré que les indicateurs cliniques utilisés par le DPJ à cette étape soient soumis à un examen rigoureux afin de s'assurer qu'ils sont aptes à permettre des évaluations de la situation qui soient sensibles à la diversité ethnoculturelle de la population desservie. Le défi, en l'espèce, est de confirmer que les indicateurs mis au point pour les familles du groupe majoritaire demeurent valides lorsqu'ils sont appliqués à des familles

262 C. LAVERGNE, S. DUFOR, J. SARNIENTO et M.-È. DESCÔTEAUX, préc., note 245, p. 238-239.

appartenant à des minorités ethnoculturelles. À cet égard, tant le CJM-IU que Batshaw sont conscients de l'importance de ces enjeux. Ainsi, Batshaw s'est doté de « politiques et de structures qui favorisent l'élaboration de processus cliniques et administratifs s'assurant que nos interventions/décisions démontrent une sensibilité à la diversité culturelle »²⁶³.

Quant au CJM-IU, il a mis sur pied en mars 2008 un groupe de travail qui avait pour mandat de réaliser les actions suivantes :

« apporter tous les ajustements requis au processus clinique intégré afin que la dimension ethnoculturelle soit considérée systématiquement, à chaque fois qu'il est pertinent de le faire, pour assurer les meilleurs services possible à cette clientèle;

identifier les indicateurs qui alertent les intervenants sur la nécessité de solliciter un avis auprès d'un professionnel détenant une expertise concernant les clientèles issues de l'immigration;

réviser les outils utilisés à tous les moments-clés de concertation du processus clinique intégré afin qu'ils tiennent compte des dimensions spécifiques à considérer lorsque l'intervention concerne un enfant issu d'une communauté culturelle. »²⁶⁴

Au terme de ces travaux, le CJM-IU s'est doté d'un document de référence intitulé *Enjeux à considérer dans l'application du processus clinique intégré auprès de la clientèle issue de l'immigration*²⁶⁵.

Cependant, il semble qu'au printemps 2010 ces grandes orientations n'étaient pas encore implantées dans la pratique, bien qu'elles soient désormais prises en considération dans le cadre du développement clinique²⁶⁶.

La Commission est heureuse de constater que le CJM-IU et Batshaw se sont dotés de documents de référence établissant des balises destinées à s'assurer que la dimension ethnoculturelle sera prise en considération dans le processus d'évaluation clinique.

LA COMMISSION RECOMMANDE :

■ que tous les DPJ se dotent d'un document de référence pour intégrer l'approche interculturelle et antiraciste à leurs processus d'évaluation clinique, et qu'ils s'assurent que les orientations et les principes de ce document soient bien compris et appliqués par les intervenants.

4.5 LA FORMATION ET LES RESSOURCES HUMAINES

4.5.1 L'INSCRIPTION DE L'APPROCHE INTERCULTURELLE ET ANTIRACISTE DANS LES POLITIQUES ORGANISATIONNELLES

Tout au long de la consultation, de nombreux participants ont fait valoir que l'une des conditions essentielles pour enrayer le profilage racial est d'inscrire les grands principes de l'approche antiraciste et interculturelle dans les politiques organisationnelles de l'institution. Une telle démarche permet à la haute direction d'explicitier, à l'intention de tout le personnel, les principes directeurs et la philosophie qui devraient sous-tendre les interventions de chaque employé et de tout professionnel auprès des personnes issues des minorités ethnoculturelles et racisées. Qui plus est, elle permettrait de préciser des

263 S. DUFOUR, C. LAVERGNE, G. HASSAN, F. DEMOSTHÈNE et G. SAVOIE, préc., note 249, p. 52.

264 J.-M. DAIGNEAULT, préc., note 254.

265 *Id.*

266 *Id.*

modalités d'intervention exemplaires associées à chaque principe directeur.

La Commission s'est enquis auprès des centres jeunesse de la région de Montréal (CJM-IU et Batshaw) afin de savoir si les principes de l'approche antiraciste et interculturelle étaient inscrits de manière officielle dans leurs politiques organisationnelles respectives.

En 1993, Batshaw a inscrit les grands principes de l'approche interculturelle et antiraciste dans l'énoncé spécifiant ses engagements institutionnels²⁶⁷, puis dans son code d'éthique en 1994²⁶⁸. Le centre s'est également doté, en 1995, de deux politiques : Engagement quant à l'égalité raciale et culturelle et *Basic Principles and Guidelines for Services to Visible Minorities in Foster Care*. Comme leurs noms l'indiquent, la première est destinée à asseoir les principes d'une approche d'intervention antiraciste alors que la seconde énonce des principes directeurs visant à garantir la prise en considération de la diversité ethnoculturelle dans les services dispensés aux enfants placés en famille d'accueil.

Quant au CJM-IU, au moment de la consultation, il ne disposait d'aucune politique précisant qu'il s'engageait à inscrire ses interventions dans le cadre d'une approche antiraciste et interculturelle, mais il a adopté, en décembre 2010, sa Politique sur la diversité ethnoculturelle.

Cependant, contrairement à Batshaw, le CJM-IU n'a pas, à ce jour, inscrit dans son énoncé de mission et son code d'éthique son engagement à respecter en tout temps les principes d'une approche d'intervention interculturelle et antiraciste auprès de la population qu'il dessert.

LA COMMISSION RECOMMANDE :

97

■ que les centres jeunesse inscrivent leur engagement à respecter les principes d'une approche antiraciste et interculturelle dans une politique, dans leur énoncé de mission et dans leur code d'éthique.

4.5.2 LES RESSOURCES INTERNES EN APPUI À LA PRISE EN CONSIDÉRATION DE LA DIVERSITÉ

Les centres jeunesse qui desservent une population diversifiée reconnaissent en général qu'il leur est essentiel de pouvoir compter sur une expertise interculturelle afin d'orienter leurs interventions. Mais quelles stratégies ont-ils mis au point pour s'assurer d'avoir accès, en pratique, à une telle expertise? On l'a déjà vu plus haut, il s'est dégagé des consultations que les partenariats noués avec les groupes communautaires constituent une stratégie gagnante à cet égard. Cependant, une telle stratégie, bien qu'essentielle, n'est pas suffisante.

Les centres jeunesse doivent également prévoir, dans leur structure organisationnelle interne, des instances et des mécanismes destinés à s'assurer que l'approche interculturelle et antiraciste est prise

267 Dans leur énoncé de mission, les Centres Batshaw précisent qu'ils s'engagent à « respecter les valeurs, les croyances et l'orientation sexuelle de la population qu'ils desservent, qui compte plusieurs races, langues, cultures et religions », [En ligne]. <http://www.batshaw.qc.ca/sites/default/files/enonce-de-mission-2006.pdf> (Consultée le 13 décembre 2010).

268 Le code d'éthique de Batshaw (révisé en 2008) comprend le passage suivant: « Nous traitons les individus avec respect et dignité [...] en : - cherchant activement et continuellement à nous informer des valeurs et des styles de vie des différentes cultures, des religions, des antécédents, des orientations sexuelles des usagers, et à les connaître; - participant aux activités ou en élaborant des programmes qui encouragent la compréhension de la diversité ainsi qu'en développant les compétences nécessaires pour intervenir dans ce contexte; - comprenant les pratiques religieuses ou culturelles d'une famille et en les prenant en considération », cité dans S. DUFOUR, C. LAVERGNE, G. HASSAN, F. DEMOSTHÈNE et G. SAVOIE, préc., note 249, p. 47.

en considération dans le travail des intervenants. Nous examinerons dans cette section les mécanismes déjà mis en place par le CJM-IU et par Batshaw à cet effet, et proposerons certaines recommandations visant à bonifier l'offre institutionnelle à l'intérieur de l'organisation, en matière d'expertise interculturelle.

Sans présumer qu'il s'agit de cas uniques, mentionnons que Batshaw et CJM-IU ont fait valoir à la Commission qu'ils possèdent des comités consultatifs sur les questions relatives aux minorités ethniques et racisées. Par exemple, le CJM-IU a constitué, depuis 1996, le Comité consultatif sur l'accessibilité des services aux communautés ethnoculturelles, qui a pour mandat de conseiller le directeur général sur toute question en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle. Outre des représentants de l'ensemble des directions, ce comité comprend un jeune d'origine haïtienne ainsi que des représentants de trois partenaires communautaires, soit l'Alliance des communautés culturelles pour le droit à l'égalité aux services de santé et aux services sociaux (ACCESS), le Centre haïtien d'action familiale (CHAF) et la TCRI. Ce comité se réunit environ six à sept fois l'an; il se dote d'un plan annuel et ses réalisations sont inscrites dans un bilan annuel. La Commission ne peut qu'être d'accord avec le CJM-IU lorsqu'il souligne que l'existence d'un tel comité « contribue à l'amélioration de la qualité des services offerts dans un contexte de diversité culturelle et permet de maintenir des liens étroits avec la communauté »²⁶⁹. Soulignons enfin que les CJM-IU ont récemment créé un poste de conseillère-cadre en partenariat communautaire et ethnoculturel.

Batshaw, quant à lui, a mis sur pied en 1995 un comité consultatif sur « les questions multiraciales et multiculturelles », qui relève directement du directeur général et qui a notamment pour mandat de valider le contenu des différentes politiques de l'établissement afin de s'assurer qu'elles respectent son « engagement à l'égalité raciale et culturelle »²⁷⁰. Outre ce comité, Batshaw a également constitué deux comités consultatifs à vocation particulière pour la communauté juive et la communauté noire, qui relèvent tous deux du conseil d'administration.

Depuis 2009, le CJM-IU a mis sur pied, une « clinique de consultation interculturelle » interne, composée de membres du personnel reconnus comme experts dans le domaine et dont le mandat est de soutenir, sur demande, l'intervention en contexte interculturel. Le CJM-IU recourt également, au besoin, aux interprètes fournis par les agences de santé et de services sociaux. L'équivalent d'une telle initiative chez Batshaw est l'existence d'une « banque de consultants et d'interprètes linguistiques et culturels constituée d'employés provenant de milieux ethniques et culturels diversifiés ».

La Commission constate donc avec satisfaction que le CJM-IU et Batshaw disposent d'instances consultatives ou de personnel mandaté pour aider les services de protection à intégrer l'approche interculturelle tant dans la conception de leurs grandes orientations et politiques que dans le travail quotidien des intervenants. Cependant, pour que de telles initiatives prennent tout leur sens, il importe que les DPJ veillent à ce que l'ensemble du personnel des centres jeunesse s'approprie et utilise les ressources disponibles à l'appui de leurs interventions dans un contexte interculturel.

LA COMMISSION RECOMMANDE :

- **que les centres jeunesse mettent sur pied des mécanismes destinés à s'assurer que l'approche interculturelle et antiraciste soit prise en considération à tous les niveaux de l'organisation.**

269 S. DUFOUR, C. LAVERGNE, G. HASSAN, F. DEMOSTHÈNE et G. SAVOIE, préc., note 249, p. 63.

270 Lettre des centres Batshaw faisant état, à la demande de la Commission, de leurs réalisations contribuant, notamment, à contrer « toute possibilité de profilage racial ».

4.5.3 LA FORMATION DU PERSONNEL

Tout au long de la consultation, de nombreux participants ont fait valoir qu'une main-d'œuvre bien formée à l'approche interculturelle et antiraciste constituait l'une des clefs essentielles d'une stratégie pour prévenir et endiguer la discrimination ethnoraciale. Dans le système de protection de la jeunesse, une telle formation vise à outiller les intervenants sociaux pour qu'ils soient en mesure, dans leur évaluation de la situation, de ne pas tirer des conclusions fondées sur une méconnaissance des cultures étrangères à la leur ou sur la base de préjugés.

« Le chercheur Léonel Bernard dit que les intervenants de la DPJ sourcillent devant un garde-manger rempli de maïs, de riz, d'haricots et d'huile végétale. Une famille qui ne respecte pas le guide alimentaire canadien? "On retient que l'enfant est mal nourri". »

Extrait tiré de l'article « Un racisme méconnaissable » de Judith Lachapelle, dans l'édition de *La Presse* du 30 septembre 2008.

Batshaw dispense depuis 1994 une formation obligatoire sur la diversité culturelle et l'intervention en milieu multiculturel à l'ensemble de son personnel. Quant au CJM-IU, ce n'est que tout récemment, soit depuis septembre 2010, qu'il a commencé à offrir une formation interculturelle à ses employés. Cette formation, qui est suivie sur une base volontaire, est donnée en collaboration avec le centre de recherche du CSSS de la Montagne. Selon des représentants du CJM-IU, elle a connu un vif succès auprès de son personnel.

Bien que la Commission ne doute pas de l'intérêt manifesté par les employés des CJM-IU pour la formation interculturelle, elle aimerait souligner que ceux qui auraient le plus besoin de suivre une telle formation sont bien souvent ceux qui n'en voient pas l'intérêt. C'est pourquoi l'idée de Batshaw de la rendre obligatoire nous semble être pertinente afin de rejoindre l'ensemble des employés.

LA COMMISSION RECOMMANDE :

■ que les centres jeunesse qui desservent une population issue des minorités ethniques et racisées rendent obligatoire, pour tous leurs employés, une formation interculturelle et antiraciste.

4.5.4 LE RECRUTEMENT D'UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE ET SENSIBLE À LA DIVERSITÉ

Les avantages que procure une main-d'œuvre ethniquement diversifiée à un employeur ne sont plus à démontrer à ce stade. Nous examinerons donc ci-dessous les moyens privilégiés et les résultats obtenus par Batshaw et le CJM-IU en considérant les deux objectifs susmentionnés, soit l'embauche d'une main-d'œuvre qui soit, d'une part, culturellement diversifiée et, d'autre part, sensible à la diversité culturelle.

En ce qui concerne Batshaw, celui-ci applique une politique d'embauche qui non seulement reflète la diversité ethnoculturelle de la population qu'il dessert, mais dans des proportions supérieures aux objectifs de représentation imposés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics²⁷¹. Selon les analyses de représentation que Batshaw a fournies à la Commission en janvier 2010, ses employés permanents comptent 21,9 % de minorités visibles et 19,9 % de minorités

271 Préc., note 17.

ethniques²⁷². Bien que la Commission n'ait pas encore effectué les analyses de sous-représentation²⁷³ pour les centres jeunesse, ces proportions semblent a priori remarquables compte tenu du fait que, selon Statistique Canada, Montréal comptait, en 2006, 15,1 % de minorités visibles et 17,8 % d'allophones²⁷⁴. Soulignons enfin que, selon une autre source de données²⁷⁵, les Noirs forment jusqu'à 19 % du personnel employé par Batshaw, employés temporaires et permanents confondus. À titre comparatif, selon Statistique Canada, les Noirs représentent 4,9 % de la population montréalaise âgée de 15 ans et plus²⁷⁶. De l'avis de la Commission, cette représentativité des Noirs parmi le personnel de Batshaw constitue un atout non négligeable compte tenu du poids disproportionné des jeunes des communautés noires au sein du système de protection de la jeunesse.

De plus, Batshaw constate une croissance constante du nombre de personnes appartenant à des minorités visibles parmi ses gestionnaires, bien qu'une sorte de « plancher de verre » reste à franchir pour les postes de cadres supérieurs. Enfin, notons que 5 des 16 membres du conseil d'administration de Batshaw sont des membres de minorités racisées²⁷⁷. Un tel résultat mérite d'autant plus d'être souligné que les établissements publics de santé et de services sociaux, dont les centres jeunesse, ont l'obligation légale de veiller à ce que la désignation de certains membres de leur conseil d'administration permette d'assurer à celui-ci une meilleure représentativité, notamment de la composition ethnoculturelle et linguistique de la population desservie²⁷⁸.

Quant au CJM-IU, les seules données dont dispose la Commission à son sujet proviennent des analyses de représentation que cet organisme lui a fournies en janvier 2010. Or, ces données indiquent que le personnel du CJM-IU comprend 10,1 % de minorités visibles et 1,8 % de minorités ethniques.

Batshaw emploie donc, à plusieurs égards, un personnel nettement plus diversifié sur le plan ethnoracial que celui du CJM-IU. Parmi les mesures que Batshaw a adoptées pour veiller à ce que les minorités racisées et ethniques soient adéquatement représentées au sein de son personnel et que les personnes embauchées possèdent de bonnes compétences interculturelles, il en est certaines qui sont dignes de mention.

Premièrement, pour certaines offres d'emploi, Batshaw impose des exigences particulières auxquelles les candidats doivent satisfaire, comme posséder « une connaissance éprouvée de la culture, des ressources communautaires et de la religion de la clientèle desservie »²⁷⁹.

272 Les critères qui déterminent l'appartenance à une minorité ethnique au sens de la Loi sur l'accès à l'égalité sont les suivants : « [...] les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible » (art. 1).

273 La sous-représentation est calculée ainsi en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité : « afin de déterminer s'il y a sous-représentation d'un groupe visé par la présente loi dans un type d'emploi, la Commission compare la représentation de ce groupe au sein des effectifs concernés de l'organisme avec sa représentation au sein des personnes compétentes ou aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable pour ce type d'emploi à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement » (art. 7).

274 Notons que la notion d'allophone, qui désigne les personnes dont la langue maternelle est autre que le français ou l'anglais, recoupe assez bien, quoique imparfaitement, celle de minorités ethniques au sens de la Loi sur l'accès à l'égalité.

275 S. DUFOUR, C. LAVERGNE, G. HASSAN, F. DEMOSTHÈNE et G. SAVOIE, préc., note 249, p. 45. Notons que la Commission a vérifié la validité de cette information auprès de Batshaw.

276 STATISTIQUE CANADA, *Recensement de la population de 2006*, Produit n° 97-562-XCB2006010 au catalogue.

277 S. DUFOUR, C. LAVERGNE, G. HASSAN, F. DEMOSTHÈNE et G. SAVOIE, préc., note 249, p. 51.

278 Loi sur la santé et les services sociaux, L.R.Q., c. S-4.2, art. 138 al. 2.

279 Lettre des centres Batshaw faisant état, à la demande de la Commission, de leurs réalisations contribuant, notamment, à contrer « toute possibilité de profilage racial ».

Deuxièmement, le « Comité consultatif sur les questions multiraciales et multiculturelles » de Batshaw participe à l'élaboration des protocoles d'entrevue afin de s'assurer que ceux-ci mesurent bien les compétences interculturelles des candidats.

Enfin, soulignons qu'au moins un membre du Comité consultatif sur les questions multiraciales et multiculturelles fait partie des comités de sélection chargés de doter les postes de cadres, et ce, afin de s'assurer que les candidats retenus pour occuper des postes de gestion ou de direction sont sensibles à la diversité ethnoculturelle et aux problématiques de discrimination. Cette dernière pratique a particulièrement retenu notre attention dans la mesure où elle contribue, par des moyens systémiques, à faire en sorte que les gestionnaires et les hauts dirigeants jouent le rôle de leaders dans la lutte au profilage et à la discrimination à caractère ethnoracial au sein de leur institution.

En conclusion, la Commission considère comme exemplaires ces pratiques organisationnelles mises en place par Batshaw en matière de recrutement. Ce type de mesures relève en fait de la même philosophie qui sous-tend le travail de la Commission lorsque celle-ci examine les pratiques de recrutement des organismes assujettis à la Loi sur l'égalité afin de modifier, par des mesures correctrices appropriées, toute règle, norme ou manière de faire susceptible d'alimenter la discrimination systémique à l'encontre des groupes cibles.

LA COMMISSION RECOMMANDE :

■ que les centres jeunesse conçoivent et appliquent un protocole d'entrevue et des examens d'embauche permettant de s'assurer que les instruments et les critères de sélection utilisés à des fins de recrutement mesurent bien les compétences interculturelles et antiracistes des candidats pour toutes les catégories d'emplois, y compris les postes de cadres.