

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
2 ÉVOLUTION DES BESOINS AU FIL DU TEMPS : UN UNIVERS SÉPARE 2007 DE 2022.....	4
2.1 DÉVELOPPEMENT D'UN DÉBUT DE CONTINUUM DE SERVICES JEUNESSE EN CLSC.....	4
2.2 LA DPJ EST TOUJOURS LA PORTE D'ENTRÉE DE L'ACCÈS AUX SERVICES JEUNESSE AU NUNAVIK. HAUSSE CONSTANTE DU BESOIN.	4
2.3 LA RÉADAPTATION DOIT FAIRE FACE À UNE HAUSSE DES BESOINS ET DOIT VISER UNE AUTONOMIE DE SERVICES DANS LA RÉGION.....	9
2.4 TOUJOURS EN SITUATION DE CRISE MALGRÉ DE MULTIPLES RÉALISATIONS ET AVANCEMENTS.....	10
2.5 DES ENJEUX SYSTÉMIQUES TOUJOURS NON RÉGLÉS 15 ANS PLUS TARD.....	10
3 MISE EN ŒUVRE DES PLANS D'ACTION	12
3.1 <i>Un virage majeur en 2014 : La création d'une gouvernance régionale entièrement dédiée au continuum des services sociaux EFJ /JED</i>	<i>12</i>
3.2 <i>CLSC une première ligne jeunesse en déploiement.....</i>	<i>13</i>
3.3 <i>La protection de la jeunesse toujours la porte d'entrée des services jeunes en difficulté</i>	<i>16</i>
3.3.1 Le resserrement des pratiques, la formation et la supervision	16
3.3.2 L'introduction du système PIJ et un monitoring précis des activités en protection de la jeunesse	17
3.3.3 L'accréditation des familles d'accueil et la création d'équipes de soutien aux familles d'accueil...	17
3.3.4 L'embauche de personnel pour faire face aux besoins et la création de capsules de formation....	18
3.3.5 La hausse du nombre de termes de cour à la chambre de la jeunesse pour répondre au volume élevé de situations judiciarisées.....	18
3.3.6 La création d'un « comité de projets de vie permanent » pour essayer de réduire l'accès aux placements d'enfants inuits hors région et loin de leur culture	18
3.3.7 La mise en place des suivis de la recommandation de la CDPDJ	19
3.3.8 Les défis et les enjeux.....	19
3.4 <i>Réadaptation</i>	<i>21</i>
3.4.1 Augmentation du nombre de places accessibles et élargissement des programmes	21
3.4.2 Création d'une direction régionale pour la réadaptation.....	22
3.4.3 Mise en place du service de l'accès.....	23
3.4.4 Gestion des mesures de contention, d'isolement, d'encadrement intensif et d'empêchement. ...	23
3.4.5 Accueil du personnel et encadrement	23
3.4.6 Programme de sorties et de contacts	23
3.4.7 Accès à la scolarisation et l'éligibilité à la langue anglaise	24
3.4.8 Situation de transition.....	24
3.4.9 Les défis et les enjeux.....	24
3.5 <i>Régie Régionale de la santé et des services sociaux Nunavik.....</i>	<i>26</i>
3.5.1 Favoriser le développement des ressources communautaires	26
3.5.2 Renforcer les services de proximité	28
3.5.2.1 Programme santé mentale	28
3.5.2.2 Programme dépendance	29
3.5.2.3 Programmes abus physiques et abus sexuels.....	29
3.5.2.4 Programmes en prévention et programmes terrain.....	30
3.5.3 Développer l'offre de formation	30
3.5.4 Améliorer la collaboration et l'intégration des services.....	30
3.5.5 Améliorer et harmoniser les services de la DPJ.....	31
4 ENJEUX STRATÉGIQUES.....	32
4.1 <i>Enjeu 1 : Une vision commune et une approche concertée par et pour les Inuit : l'implantation de Nunavimmi Ilagit Papatauvinga</i>	<i>32</i>
4.2 <i>Enjeu 2 : Le logement et les conditions de vie des familles</i>	<i>35</i>
4.3 <i>Enjeu 3 : Le recrutement de personnel externe et de personnel inuit</i>	<i>35</i>
4.4 <i>Enjeu 4 : La formation</i>	<i>37</i>
ANNEXE 1 : COMPLÉMENT D'INFORMATIONS	41
ANNEXE 2 : SUIVI DES RECOMMANDATIONS CDPDJ VERSION SYNTHÈSE	45

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

INTRODUCTION

En 2007, la Commission des droits de la personne et de la protection de la jeunesse (CDPDJ) déposait un rapport plutôt accablant concernant les services à la jeunesse en difficulté au Nunavik. Depuis ce dépôt, beaucoup d'efforts ont été faits sur les deux côtes (Hudson et Ungava) pour redresser la situation. Aujourd'hui, la CDPDJ a choisi de demander à chaque organisation impliquée dans la mise en œuvre des recommandations du rapport produit en 2007 de faire un état de situation sur les suivis donnés à ce jour.

En fait, on peut dire que le filet de sécurité en protection de la jeunesse et en réadaptation est suffisamment « organisé » pour que les besoins ne tombent pas entre deux chaises. Cependant, la pression de services sur les organisations n'a jamais cessé de s'accroître depuis 2007. C'est à la fois la conséquence de l'amélioration des services qui permet un meilleur dépistage et une plus grande efficacité des services en place. C'est également lié au poids des problèmes sociaux qui s'aggravent et à la démobilisation des communautés. Ce faisant, beaucoup reste à faire. En effet malgré un ajout de ressources important la situation demeure fragile et dans le contexte actuel on peut encore parler d'une situation de crise, car 3 types de situations mobilisent l'essentiel des ressources humaines en pénurie majeure : les urgences, les cas judiciairisés et le traitement des demandes de la CDPDJ dans le cadre d'enquêtes effectuées soit à la suite d'une plainte, soit de sa propre initiative et de d'autres instances telles le Protecteur du citoyen.

Il faut reconnaître que le Nunavik représente la puissance 10 des facteurs de risques associés aux problèmes nécessitant une intervention en protection de la jeunesse par rapport à ce qui est observé pour l'ensemble du Québec. Il est important de reconnaître la complexité des problèmes sociaux du Nunavik qui perdurent de génération en génération due aux nombreux traumatismes collectifs, familiaux et individuels que vivent les inuit. À cet effet, il serait inconcevable de faire abstraction d'un contexte d'enjeux sociétaux particuliers dans lequel des facteurs prédisposant à la défavorisation sociale (voir tableau) fragilisent les structures organisationnelles en exerçant sur elles, une pression de services et de prise en charge au-delà de leurs capacités réelles. Sans procéder à l'énumération d'une liste exhaustive de toutes les problématiques associées à la défavorisation sociale notons au passage le taux élevé d'adultes avec un dossier criminel, les problèmes liés à la consommation d'alcool et de drogue, le taux de suicide, le taux d'enfants qui naissent avec un syndrome d'alcoolisme fœtal, la surreprésentation des jeunes en protection de la jeunesse, le taux élevé de retrait des enfants des milieux familiaux, la difficulté de recruter des familles d'accueil, etc.

Ces facteurs réfèrent essentiellement et de prime abord au manque chronique d'habitation pour une population en constante expansion dont le taux de natalité dépasse largement la moyenne provinciale et canadienne. Si la pénurie de logements n'explique pas toutes les problématiques sociales qui se vivent au Nunavik, aucune solution durable aux problèmes sociétaux actuels ne peut être envisagée sans un redressement majeur de l'accès aux logements. Cet enjeu de surpopulation des logements n'a jamais été réglé depuis 15 ans.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

Description		Nunavik*	Québec
Population	Nombre de jeunes 0-19 ans (Census 2016) ¹	5720	1763080
	Taux de population jeunesse ¹	43%	22%
	Taux de croissance démographique ²	9.1%	3.3%
Économie	Paniers d'épicerie/coûts ³	54.6% supérieur	
	% population insécurité alimentaire sévère	18% ⁴	3% ⁵
	Logements nécessitant des réparations majeures	19% ⁶	6% ⁷
	Logements surpeuplés ⁸	33% ⁶	1% ⁷
Santé/Social/Éducation	Mortalité infantile ⁹ par 1000 naissances vivantes	14.9**	4.2
	Mortalité par suicide ⁹ par 100,000 personnes	134.5	13.4
	Fumeurs quotidiens et occasionnels	80% ^A	18% ^B
	Consommation excessive d'alcool au moins 12 fois par an ^C	60% ^A	22% ^D
	Diplôme d'études secondaires complété	29% ^E	77% ^F
	Taux de naissances chez les 15-19 ans par 1000 habitants (2014) ^G	104	9

Un autre facteur qu'il est important de souligner de par son impact indéniable sur la stabilité et la continuité des services est celui du recrutement et de la rétention de personnel tant au niveau local (recrutement d'Inuit) qu'externe. Le taux de travailleurs inuit à l'intérieur du continuum des services sociaux à la jeunesse est au plus bas qu'il ne l'a jamais été. Plusieurs raisons expliquent l'absence de personnel inuit au sein des services sociaux. Travailler auprès de familles et de jeunes en difficultés dans des petites communautés et être appelé à prendre des décisions d'autorité dans le but de protéger les enfants auprès de gens qui vous sont familiers amènent son lot de pression et d'inconforts sur les individus. Les conditions de travail pour les travailleurs inuit au sein du réseau de la santé et des services sociaux sont désavantageuses comparées aux conditions de travail offertes aux inuit dans les organisations ethniques telles Makivik, Kativik Régional Government, Kativik Ilisarnilriniq, Kativik Municipal Housing Bureau, etc. Les politiques d'accès aux logements de fonction pour les travailleurs inuit sont également désavantageuses. À noter que les difficultés de recrutement touchent aussi les non inuit. L'absence de mesures de rétention, de capacités à remplacer les congés, le manque de formation sur la culture, l'isolement et l'absence d'accès à des logements et à des facilités

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

comme internet et le cellulaire influencent le recrutement et la rétention de personnel qui sont problématiques depuis très longtemps

Le recrutement de main-d'œuvre au Sud au sein des services sociaux est très préoccupant. En fait, les gains faits en 2010 en introduisant la possibilité de se prévaloir d'un congé nordique sont en recul. Le contexte de pénurie de personnel généralisé au Québec fait en sorte que les établissements CISSS et CIUSSS tergiversent avant d'octroyer au personnel le congé nordique. Le manque chronique d'accès à des logements de fonction adaptés à la réalité des travailleurs (pas d'animaux de compagnie, pas de conjoints, pas d'enfants) est un autre facteur qui nuit considérablement au recrutement et à la rétention de personnel. Le rattrapage dans ce domaine, tout comme pour les logements pour la population en général ne s'est jamais fait et le déficit de logements de fonction est chronique. Actuellement, les taux de découverte de postes dans le domaine social est d'environ 50% et une partie des postes comblés le sont via du personnel temporaire d'agences ou de professionnels qui ne veulent pas aménager au Nord et offrent des disponibilités ponctuelles. Actuellement, les détenteurs de postes à temps complet sont désavantagés comparativement au personnel temporaire et occasionnel. Les primes de rétention du personnel psychosocial sont bien en deçà de celles offertes au personnel en soins de santé. Cette iniquité pour résoudre un problème similaire est flagrante.

À eux seuls, ces facteurs contribuent largement à la mise en échec de tout effort déployé pour le recrutement de personnel permettant d'offrir des services stables, continus et efficaces. Les organisations du réseau sont captives d'une nomenclature de postes et d'exigences qui sont rigides et peu adaptées à la réalité nordique. La compétence culturelle qui est primordiale pour assurer des pratiques adaptées n'est nullement considérée. Cette compétence culturelle ne peut venir que du milieu et ne s'acquière pas sur les bancs d'école ou en étant membre d'un ordre professionnel.

Il faudra trouver des façons d'impliquer les Inuit dans le développement de nouveaux services ou d'adaptation des services actuels puisque dans une perspective d'autodétermination des Inuit en protection de la jeunesse il faudra une volonté réelle de faire les choses différemment.

Nous tenons à débiter cet état de situation par une mise à jour de l'évolution des besoins pour illustrer que malgré les nombreuses actions mises en place ou pourrions-nous dire à cause des ajouts de services développés depuis 2007 les besoins ne cessent d'augmenter en nombre et en complexité clinique. On abordera ensuite la mise en œuvre des plans d'action et des efforts déployés par tous les secteurs concernés afin de remédier aux situations susceptibles de léser les droits des enfants : les services de première ligne CLSC, les services de la Protection de la jeunesse, la réadaptation, et les programmes développés par la RSSSN. Enfin, nous dresserons un important sommaire des enjeux stratégiques qui constituent en réalité, les conditions préalables, voire essentielles à la possibilité de mettre en place un véritable continuum de services sociaux culturellement adaptés aux jeunes et à leurs familles du Nunavik.

2 ÉVOLUTION DES BESOINS AU FIL DU TEMPS : UN UNIVERS SÉPARÉ 2007 DE 2022

2.1 Développement d'un début de continuum de services jeunesse en CLSC

Qu'il suffise de se rappeler que jusqu'en 2014 les services de première ligne jeunesse spécifiques n'existaient pas. Les services à la jeunesse étaient sous la responsabilité d'intervenants responsables de dispenser des services généraux 0-100 ans. À l'intérieur de leurs interventions, la clientèle jeunesse était à toutes fins utiles inexistante ou presque. À cet égard, le tableau que nous présenterons des programmes de prévention et d'intervention pour la clientèle jeunesse mis en place depuis 2014 à l'intérieur des CLSC de l'Ungava et de l'Hudson démontre un pas en avant important. Malgré ce bond fulgurant, il y a toujours place à amélioration autour de six enjeux.

- 1) Difficulté de recruter du personnel inuit au sein des équipes.
- 2) Démobilisation des communautés autour des enjeux jeunesse. La méfiance des Inuit envers les services sociaux et en particulier la protection de la jeunesse nuit à leur implication au sein du continuum des services. Il faudra encore de la sensibilisation, de la formation et du temps pour que les Inuit et les leaders se sentent concernés et passent du souhait aux actions.
- 3) Difficulté de **reaching out et de constance** de la population pour s'inscrire dans un continuum d'accompagnements en dehors des périodes de crise.
- 4) Pénurie importante de personnel qui limite la portée des programmes mis en place.
- 5) Difficulté d'implantation des programmes jeunesse hors des grands centres tels Puvirnituk et Kuujuaq
- 6) Difficulté de combler les postes faute de logements de fonctions disponibles ou d'espaces à bureau.

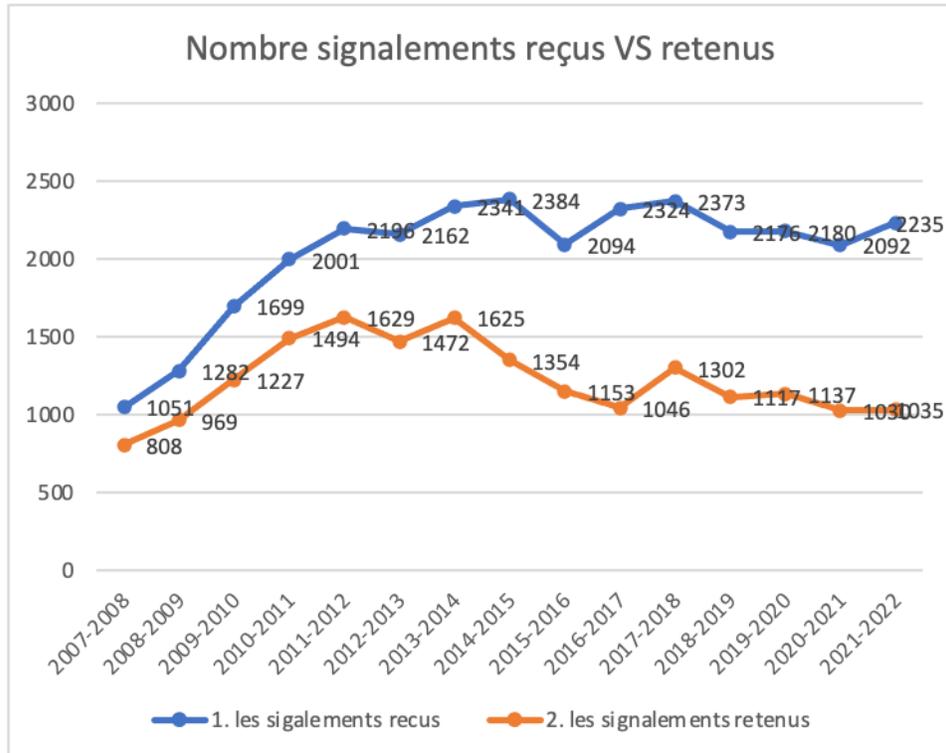
2.2 La DPJ est toujours la porte d'entrée de l'accès aux services jeunesse au Nunavik. Hausse constante du besoin.

La loi de la protection de la jeunesse reste peu connue et peu comprise. À ce jour, elle est perçue comme venant du monde du Sud et du monde blanc. Les Inuit se sentent jugés dans leurs traditions et leur vision du monde par l'application de la loi au Nunavik. Pourtant, lors des consultations de la population inuit par le groupe de travail Sukait entre 2017 et 2019 tous ont confirmé la nécessité d'avoir au Nunavik une loi qui protège les enfants. Ceci dit, ils ont nommé vouloir des interventions respectueuses de leur concept de famille, des services dans leur langue et plus de compassion. La notion d'aide contrainte et surtout l'implication du tribunal vient nuire à la volonté des directions de la jeunesse de travailler en proximité des familles. Il est difficile pour une main-d'œuvre de passage et avec des volumes de dossiers élevés de développer une relation de confiance et une alliance thérapeutique nécessaire pour mettre fin à une situation de compromission.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

Ceci dit, depuis le dépôt du rapport de la CDPDJ en avril 2007, en dépit des actions et des efforts déployés par les établissements de la Protection de la jeunesse, il y a une hausse constante du besoin. Quelques tableaux contribueront à illustrer cette affirmation.

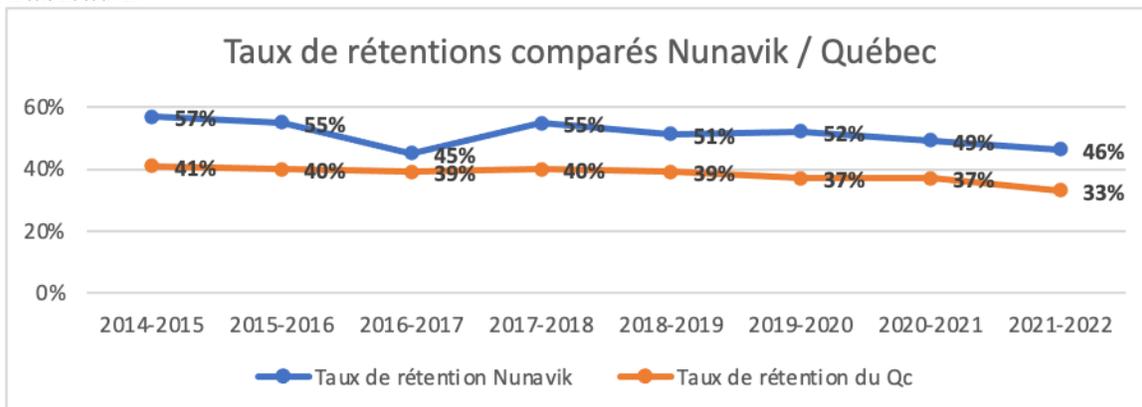
Tableau 1
Comparaisons de données clés entre le Nunavik et le Québec



On constatera une hausse de 113% des signalements reçus et une hausse de 28% des signalements retenus. En fait, c'est le resserrement des pratiques qui explique la baisse des taux de rétention qui sont passés de 77% en 2007 à un taux de 46% en 2022. Ce faisant, nous nous rapprochons du taux moyen de rétention du Québec qui est de 33%, mais la complexité des situations et la défavorisation sociale déjà évoquées font en sorte que plus d'enfants se retrouvent pris en charge en protection de la jeunesse au Nunavik que dans l'ensemble du Québec. Voir tableau 2.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

Tableau 2



Variations des signalements retenus par alinéas

Le principal motif de rétention demeure au fil des ans comme dans le reste du Québec la négligence qui est stable à 40% vs 33,5% taux moyen au Québec. Le second motif de signalements retenus est l’abus physique à 31,5% comparativement à 28,1% pour l’ensemble du Québec. Les abus sexuels au Nunavik représentent 10,5 % des signalements retenus pour évaluation comparativement à 7,8% en moyenne au Québec. Il faut noter que le nombre de signalements retenus pour motif d’abus physique a augmenté de **39% depuis 2007** au Nunavik.

Une autre particularité du Nunavik concerne l’âge des enfants signalés. Dans les 6 dernières années parmi les signalements reçus, 43% concernent des enfants 0-5 ans; 35% des enfants 6-12 ans et 22% des enfants de 13-17 ans. Ce taux à la prise en charge devient 35% d’enfants de 0-5 ans , 39% d’enfants 6-12 ans et 26% d’enfants 13-17 ans ce qui illustre la nécessité de la protection de la jeunesse surtout chez les tout jeunes enfants de 0-5 ans. Au Québec, le bilan des DPJ 2022 indique 23% d’enfants 0-5 ans, 41% d’enfants 6-12 ans et 36% d’enfants de 13-17 ans sont pris en charge par la DPJ. Il est évident que la maltraitance au Nunavik touche davantage les enfants victimes en très jeune âge. Notons au passage que 58% des signalements traités pour négligence au Nunavik concernent des enfants de 0-5 ans. Ces tendances sont préoccupantes, car la littérature scientifique est très catégorique pour dire que plus un enfant est exposé à des facteurs de risques tôt dans sa croissance plus il court des chances d’être confronté à des retards de développements. S’ajoute à cette vérité scientifique que plus l’enfant est exposé à un plus grand nombre de facteurs d’adversité, plus les probabilités sont grandes de vivre des retards de développement. C’est un rappel de l’importance de l’intervention de la DPJ auprès des nombreux enfants 0-5 ans qui sont signalés de même que l’urgence et l’importance de développer des programmes de prévention en première ligne au Nunavik en particulier.

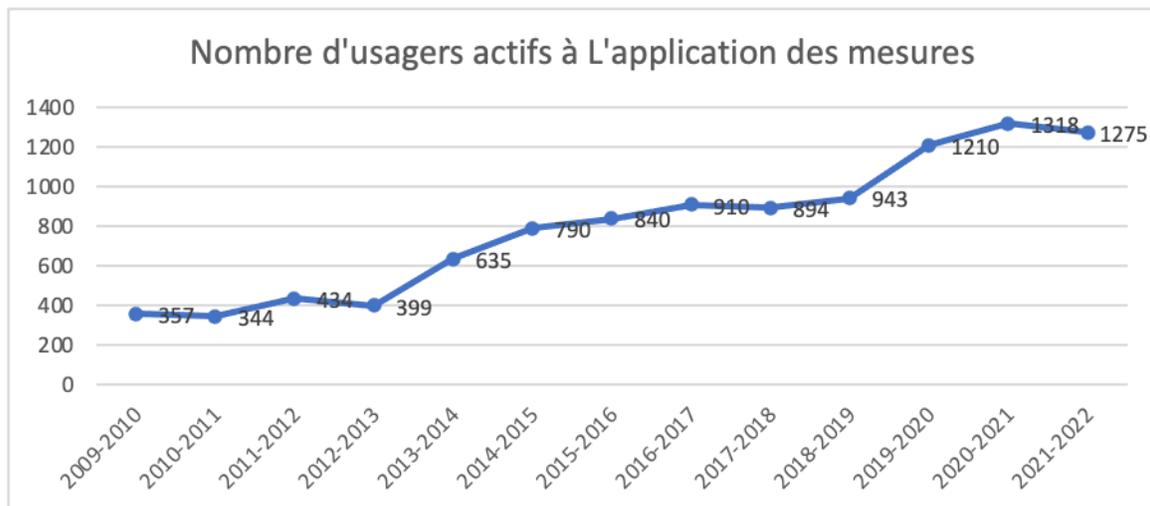
• L’influence négative des facteurs d’adversité auxquels un enfant est confronté au cours de son développement est additive. À 3 ans, on observe une corrélation positive entre le nombre de facteurs d’adversité auxquels un enfant a été exposé depuis la naissance et

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

les retards de développement. Ainsi, lorsque le nombre de facteurs d'adversité est supérieur à 3, plus de 40% des enfants présentent des retards de développement. Cette proportion grimpe à 75% lorsque les facteurs d'adversité sont de 5 et à 100% lorsqu'ils sont de 7 (Center on the developing Child, 2016). (Esposito & al. P.10)

L'autre illustration de la pression de services est la hausse du nombre d'utilisateurs actifs à la prise en charge. On parle ici d'une augmentation de 357%. Voir tableau 3. Au 16 juillet 2022 sur 1056 jeunes suivis à l'application des mesures la durée moyenne du suivi était de 3.6 ans qui se distribue ainsi : pour les 825 cas suivis en mesures judiciairisées la moyenne de la durée du suivi est de 4 ans et pour les 231 cas suivis en mesures volontaires la durée moyenne du suivi est de 2 ans. Vous remarquerez que sur ces 1056 jeunes suivis à l'application des mesures au 16 juillet 2022 825 soit **78% des situations sont judiciairisées.**

Tableau 3 Variation des cas pris en charge à l'application des mesures



Concernant la judiciairisation, notons que le taux de judiciairisation est élevé en protection de la jeunesse au Nunavik. La moyenne des 6 dernières années démontre qu'à l'orientation 33% des mesures sont judiciairisées 8 % se terminent en intervention terminale et 59% sont des mesures volontaires. À l'application des mesures, la moyenne des situations judiciairisées des 6 dernières années démontre que 60% des prises en charge sont judiciairisées. Ces taux de judiciairisation élevés ont une incidence sur les termes de cour et ceux-ci ont considérablement augmenté au fil du temps. Par contre cette année la magistrature réduit ces termes de cour et cela ajoute une pression supplémentaire sur les intervenantes déjà surchargées (Absence de huissiers et obligation de signaler les comparutions aux parents, logistique des transports des enfants et parents pour les auditions, rapport déposé trente jours à l'avance ce qui constitue un délai non comparable avec le Québec, comités de gestion, incompréhension généralisée de la situation vécue). Nous sommes en démarche de vouloir appeler de cette décision, car le manque de termes de cour a une incidence directe sur les mesures devant être ordonnées et nous nous retrouvons en lésions de droits pour de nombreux enfants. Nous tentons de nous faire

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

entendre par divers moyens (plainte à la CDPDJ, discussions avec la magistrature, lettre cosignée par la directrice générale de la RRSSSN et par le président de Makivik aux 3 ministres concernés par le litige, mise à l'ordre du jour du litige à la table gouvernementale Québec-Nunavik).

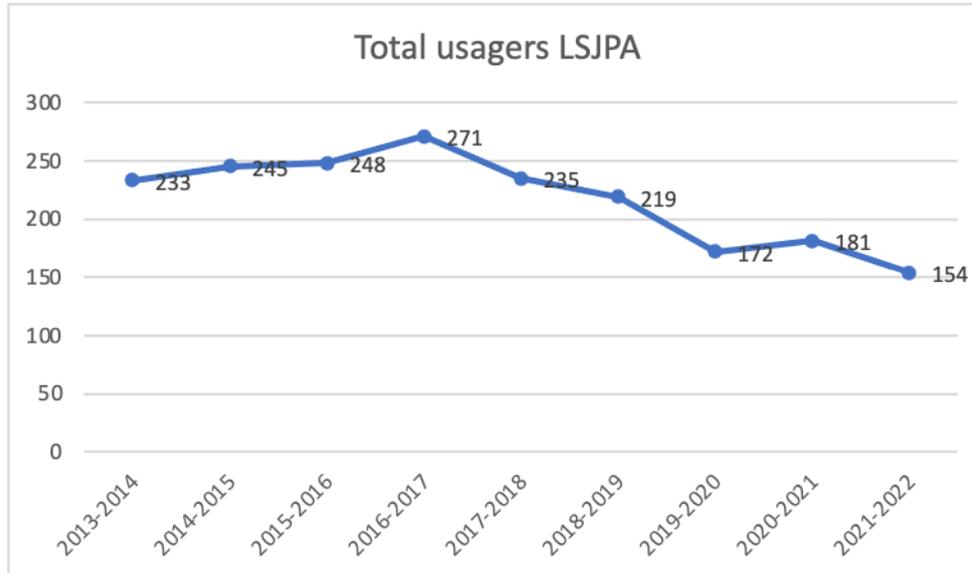
À noter que l'augmentation des situations judiciairisées a un impact négatif direct sur la mobilisation des familles et des communautés. L'expérience du tribunal est péniblement vécue par les familles inuit. Dans un grand nombre de situations judiciairisées, la famille ne comprend ni le sens ni le déroulement du processus judiciaire. Au net, les Inuit interprètent le passage au tribunal comme la structure qui va formaliser le placement de leur enfant jusqu'à sa majorité. Ne reste plus à la famille d'espérer que l'enfant ne perdra pas sa culture ni sa langue au terme de ce placement. Il importe de souligner qu'un projet de soutien aux familles par des travailleurs parajudiciaires est en déploiement avec l'équipe légale de Makivik et l'équipe de Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga. Ce projet visera à mieux accompagner les parents et mieux expliquer le sens du processus judiciaire. Cette initiative relève d'une volonté régionale de développer des alternatives éventuelles à la judiciairisation sinon de mieux accompagner les parents dans ce processus complexe.

Autre particularité du Nunavik concerne le volume de demandes qui diffère d'une côte à l'autre. L'Hudson regroupe 58% de la population jeunesse comparativement à 42% pour l'Ungava. Cependant si on fait la moyenne des signalements reçus et traités par l'une et l'autre côte on obtient les résultats suivants 69% du volume en protection de la jeunesse est sur l'Hudson et 31% est sur l'Ungava. Cette différence pourrait s'expliquer par un plus grand nombre de communautés ou les facteurs de défavorisation populationnelle sont plus élevés sur l'Hudson.

En LSJPA par contre nous assistons à une baisse du volume de situations tel que l'illustre le tableau 4. En fait depuis 2014 nous constatons une baisse de 34% du nombre de situations en LSJPA.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

Tableau 4



Ces quelques illustrations et notes avaient pour but de démontrer l'augmentation de la pression de services sur la protection de la jeunesse. Au-delà de toutes les difficultés opérationnelles que nous développerons plus loin il faut retenir l'immense terrain parcouru depuis 2007. Nous croyons pouvoir affirmer que grâce aux actions menées, nous avons instauré un filet de sécurité sociale efficace qui va bien au-delà de la situation vécue en 2007.

2.3 La réadaptation doit faire face à une hausse des besoins et doit viser une autonomie de services dans la région

Les besoins en réadaptation ont suivi la hausse des signalements à la protection de la jeunesse. De 2010 à 2014, le nombre de places est passé de 26 à 48. De 2014 à aujourd'hui, le nombre de places est passé de 48 à 64. Ces places disponibles sont utilisées non seulement au maximum, mais nous sommes en débordement sur nos capacités de façon régulière. De plus, ce chiffre exclut l'utilisation de places dans d'autres CISSS et CIUSSS hors région pour combler les besoins. Cette utilisation de places dans d'autres établissements du réseau équivaut à une moyenne de 13 places/jour sur une base annuelle. Pour en arriver à rendre le Nunavik autonome dans la gestion de ses services de réadaptation, et lui permettre d'assurer une offre de service de réadaptation qui sera en mesure de répondre aux besoins et également dans le but de dispenser des services de réadaptation adéquats et culturellement adaptés, un plan clinique visant l'autonomie des services en réadaptation a été déposé. Ce plan adopté en juin 2022 propose une offre de service de réadaptation totalisant 118 places réparties dans 11 unités offrant l'ensemble des différents types d'hébergement. Le plan clinique sera soumis au MSSS dans les prochaines semaines pour déclencher le processus de réalisation.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

2.4 Toujours en situation de crise malgré de multiples réalisations et avancements

La hausse des besoins a fait en sorte que malgré tous les ajustements et améliorations apportées pendant ces années nous nous retrouvons toujours en situation de crise. La population est toujours aussi en réaction à une loi de la protection de la jeunesse qu'elle considère éloignée de ses valeurs. La hausse du personnel dans les équipes, l'ajout de programmes de prévention, le resserrement des pratiques en protection de la jeunesse, la mise en place d'une gouvernance spécifique pour les services aux jeunes et aux familles, un virage en faveur d'un accroissement d'une adaptation culturelle des services, en fait tous ces efforts n'auront pas permis d'atteindre le niveau d'efficacité souhaité dans la distribution des services à la population. Nous sommes en crise, car la pénurie de personnel et l'absence de présence inuit dans nos services Enfance Famille Jeunesse (EFJ) et Jeunes en Difficultés (JED) font en sorte que nous ne faisons que rencontrer les urgences. Pour prendre une image propre à la protection de la jeunesse, nous assurons la sécurité des enfants, mais nous n'avons pas le temps d'agir en soutien à son développement. La situation des jeunes en difficultés reste donc précaire en dépit du fait que les services ont été relevés significativement.

2.5 Des enjeux systémiques toujours non réglés 15 ans plus tard

Les véritables ingrédients de la crise actuelle reposent sur plusieurs enjeux systémiques identifiés en 2007, mais toujours non réglés.

Les facteurs de risque et de défavorisation ne diminuent pas au Nunavik et cela a un impact sur le mal de vivre de la population. C'est une réalité à laquelle il faut obligatoirement s'attarder et de façon urgente. Or, comme stratégies d'amélioration de la santé et du bien-être, les actions sur le système de soins de santé et de services sociaux sont souvent privilégiées. Cependant, les recherches démontrent que l'impact de ce facteur est limité par rapport à celui d'autres facteurs tels l'environnement physique, social et économique dans lequel les individus évoluent (INSPQ, XX, p.).

En outre, au Nunavik, l'enjeu du déficit chronique de logements pour loger convenablement la population et le rattrapage de 900 logements évoqué en 2007 n'est toujours pas réglé. Ce dossier ne relève pas des services sociaux, mais a un impact indéniable sur ceux-ci. En effet, si tous les problèmes ne peuvent être causés par la crise du logement aucune solution durable ne peut se faire sans un redressement de la situation des logements. De plus, l'accès à l'eau et le traitement des eaux usées surtout sur l'Hudson demeure un problème chronique qui affecte significativement la qualité de vie des citoyens dans plusieurs communautés. Ne pas avoir d'eau dans les maisons pendant plusieurs jours voire des semaines contribue à ajouter aux tensions des familles qui vivent en surpopulation dans les logements. Déjà que cette surpopulation à l'intérieur des logements rend précaire l'utilisation de l'eau et le traitement des eaux usées qui doit se faire par camion. Les situations d'insalubrité s'ajoutent aux autres facteurs d'adversité. Ces deux facteurs liés aux conditions de vie défavorables mettent en lumière la présence d'importantes inégalités sociales de santé présentes au Nunavik et qui sont à la source de multiples problématiques dont l'ensemble des symptômes se manifestent à l'intérieur du réseau de la santé et des services sociaux.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

Parmi les symptômes, il y a la surreprésentation des jeunes en protection de la jeunesse. Nous tenons à réaffirmer un certain nombre d'enjeux déjà évoqués, car ils constituent le cœur des enjeux systémiques non résolus 15 ans après les recommandations du rapport d'enquête de la CDPDJ.

Dans la consultation tenue auprès de la population dans les 14 communautés du Nunavik par un comité avisier entièrement Inuit (SUKAIT) entre 2017 et 2018, il ressort que la population continue de percevoir la loi de la protection de la jeunesse comme une loi de blanc qui vise à retirer les enfants des familles. Cette perception ne facilite en rien le recrutement de personnel inuit dans les services EFJ et JED au Nunavik. La désertion du personnel inuit dans ces services est au plus fort. Cette perception a également un effet négatif sur le recrutement des familles d'accueil inuit et le recrutement d'Inuit au sein des équipes de travail.

L'incapacité de recruter du personnel inuit à l'intérieur des programmes EFJ/JED ajoute à la difficulté de gagner la confiance de la population. Les facteurs qui rendent difficiles le recrutement sont nombreux, mais les deux principaux sont liés d'une part à la complexité de la tâche d'intervenir en position d'autorité dans des familles à l'intérieur de toutes petites communautés ou tout le monde se connaît. Les intervenants inuit doivent souvent subir l'hostilité de la population à cause de leur allégeance à la protection de la jeunesse au sens large. D'autre part, les conditions de travail autorisées par le MSSS sont mal adaptées au personnel inuit et sont défavorables lorsqu'on les compare avec les conditions de travail offertes par les organisations gérées par les Inuit (Makivik, KRG. KHMB et même KI). De plus, la professionnalisation de certaines fonctions qui requièrent des actes réservés sans égard à la compétence culturelle constitue également un frein.

La difficulté chronique de recruter notamment des professionnels dans le domaine des services sociaux est toujours d'actualité. En fait, nous régressons au lieu d'avancer. Les conditions de travail sont déficientes 1) concernant l'accès aux logements de fonctions pour le personnel, 2) concernant le non-remplacement des intervenants lors de leurs séjours hors territoire quatre fois par année alors qu'il est comblé pour le personnel de la santé, 3) concernant les avantages nordiques qui sont de plus en plus restreints et taxés. De plus, le congé nordique obtenu en 2009 n'est plus respecté. Les organisations faisant valoir leurs propres pénuries de personnel pour les refuser. Ce phénomène entraîne également la migration des intervenants vers d'autres organisations ou les conditions de travail sont meilleures ou la pression est moins forte. De plus, la présence importante de personnel temporaire et non expérimenté nécessite de la part du personnel régulier déjà surtaxé un accompagnement et un mentorat qui ajoutent à la surcharge. Même le personnel de gestion doit vivre des impacts de cette situation, car la constante mouvance des employés les oblige à faire du remplacement terrain au détriment de leur travail de gestion. Cet enjeu recrutement-rétention est sur la table depuis 15 ans, mais ne trouve pas de solutions durables.

Autre enjeu systémique est l'adaptation des services sociaux aux réalités culturelles et la difficulté d'obtenir une réelle collaboration avec les autres secteurs de services à la

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

population. L'accès aux services est généralement difficile entre les services de la protection de la jeunesse et notamment les milieux de garde (nonaccès aux garderies pour répondre aux besoins des enfants inuit placés en familles d'accueil) et également avec le milieu scolaire (plusieurs directeurs d'école refusent l'accès aux intervenants à l'école pour le suivi de leurs jeunes). Ces difficultés ont un impact majeur sur le vécu des jeunes inuit et l'efficacité des services sociaux. Déjà victime de négligence dans leur milieu familial, le nonaccès aux services qui pourraient les supporter les victimise doublement.

Depuis 2017, les Nunavimmiut caressent un rêve porteur d'espoir pour les services jeunesse et pour atteindre l'autodétermination en matière de protection de la jeunesse. Chapeauté par un groupe de travail composé de leaders et représentants inuit, Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga représentera et dirigera à maturité les services jeunesse intégrés et ce par les inuit et pour les inuit.

Nous reviendrons plus en détail plus loin. Il faut se rappeler que ce projet est en démarrage et qu'à ce stade peu d'activités sont en place, car l'organisation bien que dirigée et destinée à 100% par des inuit pour des inuit peine à recruter et à développer efficacement son plan d'implantation.

3 MISE EN ŒUVRE DES PLANS D'ACTION

3.1 Un virage majeur en 2014 : La création d'une gouvernance régionale entièrement dédiée au continuum des services sociaux EFJ /JED

En 2014 a été créé le Regional advisory committee on youth services (RACYS) dans une perspective 1) d'assurer une gestion régionalisée du continuum de services aux jeunes et aux familles visant l'autodétermination, 2) de poursuivre l'autonomie régionale des ressources et services et 3) de mettre l'emphase mise sur l'adaptation culturelle maximale des services. L'objectif implicite était de détacher les services sociaux des services de santé et de créer une organisation distincte de type centre jeunesse qui offrirait l'ensembles des services aux jeunes et à la famille de la prévention -promotion jusqu'aux services spécialisés. Puisque les deux centres de santé sont du fait de la Convention de la Baie James les deux organisations responsables de la dispensation de services à la population en matière de services de santé et de services sociaux la création d'une troisième instance n'a pu être concrétisée, car il aurait fallu pour y parvenir rouvrir et amender l'entente de la Baie James ce qui n'était pas souhaitable pour de nombreuses raisons politiques.

Malgré ce contretemps le RACYS fut créé. Il regroupe tous les décideurs clés liés à la dispensation des services EFJ autour de la même table ainsi que des instances communautaires (jeunes, elders, etc). Ce faisant toutes les préoccupations sont partagées, réfléchies dans une perspective régionale, culturellement adaptée et dans une volonté d'autonomie culturelle et régionale à moyen et long terme. Ce modèle de gouvernance est un pas dans la bonne direction. Il a notamment permis d'harmoniser certaines pratiques, d'identifier et de développer certains services spécialisés pour faire face à des enjeux de ressources spécialisées en toxicomanie, suicide et santé mentale.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

Cette gouvernance a été au cœur du démarrage de l'initiative Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga évoquée plus haut. Pour ancrer ce projet dans des assises solides des focus groups ont été animés et des entrevues ont été conduites avec plusieurs acteurs du milieu. En 2019 un rapport portant sur les recommandations pour le développement de la structure de services intégrés nommée Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga a été produit. Ce n'est qu'après le dépôt de ce rapport que sukait a organisé une tournée de toutes les communautés du Nunavik pour partager les recommandations et consulter les communautés sur leur besoins et vision pour les futurs services culturellement sécurisants. C'est ainsi que le projet Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga a vu le jour.

L'autre réalisation majeure du RACYS a été d'isoler et de protéger le budget EFJ/JED à l'intérieur des centres de santé pour éviter les chevauchements et les déplacements de budget entre les secteurs santé et services sociaux.

Cette instance de gouvernance se réunit 4 fois par année et vient débattre et entériner les points soumis par la table jeunesse. Une fois que les décisions sont prises chaque directeur général des deux centres de santé (Centre de santé Inuulitsivik CSI et Centre de Santé Tulattavik de l'Ungava CSTU) ainsi que la directrice générale de la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik RRSSSN apportent ces résolutions à leurs conseils d'administration respectifs et font voter les résolutions. Lorsque les trois conseils d'administration ont votés les résolutions soumises par le RACYS celles-ci deviennent en application sur tout le territoire.

Cette instance (RACYS) aura permis de régulariser et d'harmoniser les pratiques, de mettre en évidence et de rechercher des solutions pour combler les vides de services notamment en matière de services spécialisées. La coordination des efforts de chacun, un partage des réalités et des difficultés vécues, l'identification de cibles de développement communes, des discussions davantage orientées par une volonté d'adapter culturellement des services voilà les résultats tangibles que cette initiative de gouvernance régionalisée aura permis. Le RACYS siège toujours régulièrement et il prend acte et discute des enjeux opérationnels qui affectent la dispensation des services tels : les enjeux de recrutement/rétention du personnel, le manque flagrant de personnel inuit, les difficultés de recruter des familles d'accueil inuit et les impacts sur le placement de jeunes hors région, le manque d'accès à la justice à cause d'un manque de termes de cour, les enjeux de formation, les enjeux de collaboration, le manque de places en milieux de garde, la nécessité de développer la première ligne, le nombre toujours croissant des plaintes de la CDPDJ, etc.

3.2 CLSC une première ligne jeunesse en déploiement

Les efforts pour créer une véritable offre de services EFJ ont vraiment pris leur envol de façon plus systématique après 2014. L'enquête en 2007 avait révélé un manque quasi-total de services jeunesse en première ligne. Les réponses produites à la CDPDJ en 2010 et 2014 confirment que la difficulté existait toujours. À titre illustratif sur la côte de l'Hudson la programmation en petite enfance (SIPPE et FASD) ont commencé en 2012 avec l'embauche du chef de programme et une intervenante locale, puis une TS en 2013

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

et trois intervenantes locales en 2014. En 2016 on retrouvait 4 postes en jeunesse aux services sociaux sur la côte de l'Hudson. Aucun de ces postes n'étaient des intervenants locaux. Dans son rapport annuel de 2017-2018 la directrice des services communautaires Maata Putugu souligne la nécessité de se pencher sur les services à la jeunesse en évoquant les besoins pour un nombre de jeunes toujours croissant sur le territoire. Pour en terminer avec l'aspect historique il faut savoir qu'en 2018 les ressources humaines en jeunesse représentaient l'équivalent de 8 postes pour les 7 communautés. À ce moment trois des 7 communautés (Ivujivik, Akulivik, Umiujaq) n'ont pas d'intervenants à la jeunesse et aucun service dédié à la santé mentale et dépendance.

Pour ce qui est de la côte de l'Ungava, c'est en 2009 que les budgets récurrents furent autorisés pour la mise en place des services jeunesse sur la côte. Cette année-là, un chef de programme EFJ, une infirmière scolaire, une psychologue jeunesse, une coordonnatrice FASD, un ARH JED et une intervenante locale SIPPE ont été ajoutés au panier de services du CLSC. Puis, c'est en 2013 et 2014 que l'équipe SIPPE s'agrandit de façon significative avec l'ajout d'une coordonnatrice, d'un psychoéducateur et de 3 intervenants locaux supplémentaires (Kuujuuaq, Kangiqsujaq et Kangiqsualujjuaq). Les années 2015-2016-2017 marquèrent respectivement l'ajout d'une ARH en santé mentale jeunesse, un ARH JED à Kangiqsujaq et un ARH JED à Kangiqsualujjuaq. Après quelques années sans postes autorisés, c'est en 2021 que le programme EFJ se vu octroyer le financement des 4 postes d'ARH JED (Tasiujaq, Aupaluk, Kangirsuk, Quaqtac) afin d'offrir des services jeunesse de première ligne à l'ensemble des communautés de l'Ungava. À ce jour, l'embauche n'a toutefois pas été autorisée par la direction générale faute de logement et d'espace de bureau disponible pour accueillir les ressources. Le programme agitôt fut transféré sous le département EFJ en 2021 et le financement récurrent de 8 positions fut confirmé par la RRSSSN. Les 7 postes de turartavik ont, quant à eux, été demandés via une demande de financement Child first initiative afin d'assurer une cohérence et une constance dans l'offre de services pour les 7 communautés de la côte. Toutefois, une seule position est comblée pour le moment. Il est à noter que nous avons également 2 postes d'ARH CAFE, mais l'implantation est impossible puisqu'aucun candidat n'a appliqué sur le poste dans la dernière année. Pour ce qui est de l'Ungava, nous cumulons présentement un total de 17 postes JED, 8 postes SIPPE ainsi que 8 postes permanents Agir tot et 7 postes non-récurrents Agir tot.

Du côté de l'Hudson c'est un total de 37 postes d'intervenants et 2 postes de gestionnaires qui ont été accordés durant les 5 dernières années pour le développement des services communautaires jeunesse.

Depuis 2019 la direction des services communautaires tente de développer en partenariat des services spécialisés tels que dépendance et santé mentale. Du côté de l'Hudson l'embauche d'un chef de programme jeunesse en santé mentale et dépendance suivie de 4 intervenants en dépendance qui offrent des services dans 6 communautés est un point de départ intéressant qu'il faudra veiller à consolider. Le plan de travail en santé mentale est terminé sur l'Hudson et devrait s'actualiser dans l'année en cours. Entre temps nous avons mis sur pied un projet pilote d'un an d'une équipe de gestion de crise mobile pour les 7 communautés. Cette équipe est composée de 3 intervenants outillés pour supporter (coaching et conseils) les communautés vivant une crise telle que le suicide, le deuil et la

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

détresse sociale. Les intervenants offraient une aide également aux personnes touchées pour réduire les impacts de la situation traumatisante et les diriger vers les bons services. Le projet pilote s'est terminé en novembre 2021. La direction est satisfaite et attend une réponse de la Régie Régionale à une demande de financement pour permettre la prolongation du projet et même le rendre permanent.

Sur les deux côtes les services offerts en première ligne sont en constante évolution depuis les dernières années. Des travaux de développement de programmes jeunesse sont en cours et une priorisation de la création de postes jeunesse en première ligne est en action. Essentiellement les efforts de développement tendent à :

Uniformiser l'offre de services dans toutes les communautés

Implanter des services par programme ex : dépendance, suicide, santé mentale

Poursuivre l'offre de service en petite enfance (SIPPE, FASD, Agir tôt)

Développer l'offre de service spécialisée CAFE (crise ado famille enfance)

Attirer et augmenter le personnel local en jeunesse

Adapter l'approche jeunesse pour mieux respecter la culture inuite

Malgré la croissance des services de première ligne depuis 5 ans sur les deux côtes certaines difficultés et obstacles persistent. La pénurie de personnel demeure un enjeu majeur et dans le contexte où tout le Québec est affecté des efforts ont été faits pour être attractif auprès des jeunes employés comme les nouveaux diplômés et ceux qui sont près de la retraite. C'est ce qui explique que les nouveaux diplômés représentent à eux seuls la majorité du personnel en services de première ligne autant sur l'Ungava que sur l'Hudson. Ceci pose un certain problème, car trop souvent nous devons les exposer rapidement à des situations cliniques complexes pour lesquelles ils ne sont pas préparés. La durée moyenne de séjour des intervenants est d'environ 18 mois. Cette donnée est le reflet assez exact de la durée de pratique moyenne dans le social au Nunavik. Alors que la création du lien de confiance avec la clientèle demande du temps et de la constance on peut comprendre que la qualité et la continuité des services auprès de la population en souffrent. L'enjeu de recrutement et d'encadrement est de ce fait une exigence qui prend beaucoup de temps et les postes cadres avec expérience sont également difficile à combler. S'ajoute à la pénurie de personnel l'absence de bureaux ou logements pour recevoir les nouveaux candidats. Comme vous l'aurez constaté tant sur l'Ungava que sur l'Hudson des postes budgétés restent vacants, car nous n'avons pas de possibilités de les loger.

Concernant le recrutement du personnel inuit la difficulté est la même que celle développée plus haut.

En conséquence de tous ces éléments conjugués aux contraintes sanitaires depuis 2020 font en sorte que les services communautaires de l'Hudson sont passés d'environ 70% des postes comblés à moins de 40%. Du côté de l'Ungava on parle plus de 19 postes non comblés en jeunesse. L'effet de la mise sur pause pour ne pas dire l'abandon du congé nordique a un effet également sur le personnel des services communautaires qui font valoir qu'en temps normal 30% des employés recrutés venaient de cette source. En général cette catégorie d'employés était qualifiée et arrivait avec un bon bagage d'expérience clinique. Le recrutement n'est pas le seul élément il faut également parler de rétention. Ce sujet a été abordé déjà, mais il transcende toutes les catégories d'emploi

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

dans le social et se vit également en services de première ligne. Le Nunavik a pris un important retard dans le développement des structures pour accommoder les travailleurs. Les logements sont insuffisants, les espaces à bureau également. De plus plusieurs communautés principalement du côté de l'Hudson ont des problèmes d'approvisionnement en eau. L'accès à internet et au réseau cellulaire ne sont pas assurés ou très problématiques. Tout cela ajouté à la lourdeur du travail, l'éloignement et l'isolement fait en sorte que les conditions offertes ne facilitent pas d'offrir des contextes qui permettent de retenir le personnel.

3.3 La protection de la jeunesse toujours la porte d'entrée des services jeunes en difficulté

Nous tenterons de refléter au mieux l'accroissement et la qualification des pratiques qui ont cours depuis 2007 en protection de la jeunesse. Nous avons la prétention de penser que la situation actuelle est en partie causée par le fait que le filet de sécurité sociale à la protection de la jeunesse est efficace pour ne pas échapper les urgences et les situations de crise. Cependant à la DPJ nous peinons à bien accompagner les jeunes et leurs familles dans la correction des situations qui les placent en situation de protection. L'intensité de l'accompagnement, mais également un changement profond d'approches pour aller vers des services culturellement adaptés aux besoins de la population sont nécessaires. Pour y arriver il faudra fédérer tous les partenaires locaux à la cause des jeunes ce qui actuellement n'est absolument pas existant. La DPJ est toujours critiqué par la population, et les partenaires sont réticents à collaborer de peur d'y être associé.

Il faut renverser l'entonnoir de l'entrée des demandes de services jeunesse. Pour ce faire il est important d'augmenter la connaissance de la population des services disponibles en première ligne, augmenter les partenariats entre les services et mobiliser les communautés autour des enjeux des enfants et leurs familles.

On remarque que les inuit signalent beaucoup, mais se mobilisent peu entre eux. C'est comme si ils avaient ont abdiqués et avaient compris que la DPJ a l'obligation d'agir. On ne veut pas de la DPJ, mais on appelle la DPJ au lieu de se mobiliser collectivement.

3.3.1 Le resserrement des pratiques, la formation et la supervision

Depuis 2007 la structure d'encadrement des pratiques s'est resserrée au fil du temps. Des postes de chefs d'équipe et des postes de spécialistes d'activités cliniques ont été créés. Des formations sont données sur une base régulière et un trois jours de préparation à l'arrivée au Nunavik est offert à tous les employés accédant à un poste. Outre la supervision des chefs qui couvrent chacun des secteurs les spécialistes d'activités cliniques dont le profil professionnel est d'avoir un bagage d'expériences cliniques sont ceux qui conseillent et encadrent les intervenants sur une base quotidienne. Des efforts importants ont également été faits aux différentes étapes de l'intervention pour accroître la mise en application de cadres de références qui balisent la pratique. C'est ainsi que nous pouvons expliquer la baisse graduelle du taux de rétention.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

3.3.2 L'introduction du système PIJ et un monitoring précis des activités en protection de la jeunesse

Depuis l'implantation du système PIJ le monitoring de toutes les activités en protection se fait de façon systématique. Chacune des côtes a un pilote PIJ et la régie régionale a engagé une personne pour assurer la synthèse et la coordination des données pour toute la région. C'est ainsi que le suivi et la mesure exacte des actions menées en protection de la jeunesse permettent d'avoir en temps réel le reflet de toutes les interventions menées en protection de la jeunesse. De plus la présence de données PIJ permet de comparer les volumes de tâches avec l'ensemble du Québec et de démontrer avec rigueur les écarts à la hausse qui existent entre le Nunavik et le reste du Québec. Par contre l'implantation de PIJ en français uniquement et à l'intérieur duquel des outils de soutien à la pratique (SSP) qui ne sont pas adaptés culturellement et donc non utilisés ont aussi contribué à l'exode du personnel inuit.

3.3.3 L'accréditation des familles d'accueil et la création d'équipes de soutien aux familles d'accueil

Depuis 2019 un système régional d'accréditation adapté au Nunavik a été mis en place. Ce système respecte les exigences de base des cadres de références issus de la LRR. Toutes les familles d'accueil doivent être évaluées et accréditées. Des démarches ont été menées avec le MSSS pour revoir et ajuster les taux/perdiem versés aux familles d'accueil ce qui a permis d'offrir un montant plus compatible avec la réalité nordique. Cet ajustement financier a été bien reçu par la population, mais la situation du surpeuplement des logements ne permet pas de recruter des familles d'accueil en nombre suffisant à l'intérieur d'un bassin de candidats toujours plus restreint. Le véritable enjeu qui perdure est celui d'arriver à recruter des familles d'accueil inuit pour rencontrer le besoin. Il y a beaucoup de retrait d'enfants des familles naturelles, car comme les chiffres le démontrent les principaux motifs de rétentions sont la négligence et les abus auprès d'une population victime dont un fort pourcentage concerne des enfants de 0-5 ans. Le taux de retrait pour placements en familles d'accueil est élevé à 44% (moyenne des 5 dernières années et ce taux exclut les placements en familles d'accueil d'urgence qui sont nombreux puisque 50% des signalement retenus le sont en codes 1 et 2 forçant une intervention immédiate ou dans les 24 heures). Malgré un positionnement du RACYS à l'effet qu'on interdisait les placements en familles d'accueil chez les intervenants des services sociaux et de la protection de la jeunesse le manque chronique de ressources inuit surtout dans les situations de placements d'urgence et de jeunes poupons fait en sorte que le décret ne peut être respecté. De plus des équipes de suivi de familles d'accueil ont été créées pour assurer un meilleur suivi de celles-ci, mais le défi ces derniers mois est de combler ces postes et de recruter de familles d'accueil pour répondre aux placements d'urgence. Nous constatons une amélioration, mais à portée limitée pour l'instant étant donné la situation de pénurie de personnel et de pénurie de ressources. Actuellement des discussions sont en cours pour impliquer davantage l'équipe du Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga dans la gestion (Recrutement, soutien aux familles d'accueil inuit) des familles d'accueil. Le projet est porteur de sens, mais il faudra pouvoir recruter du personnel inuit et ce n'est pas acquis d'emblée.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

3.3.4 L'embauche de personnel pour faire face aux besoins et la création de capsules de formation

Le nombre d'intervenants en protection de la jeunesse a fait un bond important depuis les dernières années. En 2014 on faisait état de 41 postes à la protection de la jeunesse de l'Ungava et 52 postes sur l'Hudson. En 2022 c'est 78,5 postes sur l'Hudson et 64 postes sur l'Ungava on parle ici d'une augmentation significative de ressources humaines. L'augmentation concerne aussi bien les postes cadres que les postes d'intervenants. Il faut souligner la création de postes d'éducateurs pour accroître l'accompagnement terrain aussi bien en situations de crises que pour mieux répondre aux besoins de soutien au quotidien. Avec la pandémie et la pénurie de personnel au Québec le problème n'est pas un problème financier ni d'adéquation entre le plan de postes et les besoins. Il s'agit plutôt d'une incapacité de recruter ou de loger convenablement les candidats recrutés. Parallèlement à l'augmentation de postes une stratégie de formation a été mis en place qui a le potentiel de répondre aux besoins dans un contexte dit normal. La création de capsules de perfectionnement couvrant différents enjeux cliniques d'intervention est une initiative fort adaptée aux besoins des jeunes et nouveaux intervenants. Cette stratégie devrait s'élargir et devenir régionale aussitôt que la stabilité du personnel sera acquise.

3.3.5 La hausse du nombre de termes de cour à la chambre de la jeunesse pour répondre au volume élevé de situations judiciairisées.

Depuis plusieurs années (2012) le nombre juges n'a pas augmenté, par contre la juge coordonnatrice Lucille Chabot a augmenté significativement le nombre de termes de cour pour faire face au volume en hausse des situations judiciairisées. L'utilisation de la vidéo pour traiter les causes a également été une innovation facilitante. Du côté de notre contentieux la venue de nos avocats sur le territoire une semaine avant la tenue du tribunal a également contribué à améliorer nos prestations. Malgré ces ajustements les deux DPJ continuent de recevoir régulièrement des lésions de droits concernant le processus judiciaire. Depuis les derniers mois la situation s'est détériorée et plusieurs jeunes sont en attente pour régulariser leurs mesures conformément à la prescription de la loi et c'est le DPJ qui est blâmé pour une cause sur laquelle il n'a aucun pouvoir. En effet c'est en raison de la décision de la magistrature de réduire son nombre de termes de cour et également le nombre de causes auditionnées par terme de cour que la situation explose Un comité de discussion a été mis en place entre la magistrature et la région, certaines expérimentations sont de nature à mieux qualifier les audiences, mais au net le manque d'accès au tribunal reste un problème et cause un préjudice à la population. Comme nous l'avons précédemment évoqué nous contestons cette mesure de réduction des termes par la magistrature et tentons d'obtenir des ajustements sans grand succès jusqu'à maintenant.

3.3.6 La création d'un « comité de projets de vie permanent » pour essayer de réduire l'accès aux placements d'enfants inuits hors région et loin de leur culture

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

Actuellement 152 enfants de l'Hudson et 81 de l'Ungava pour un total de 233 enfants sont placés de façon permanente hors du territoire. Ces nombres reflètent assez fidèlement le volume de services des deux côtes. Afin de s'assurer de prendre tous les moyens pour éviter ces déplacements et dans une perspective de mettre l'intérêt de l'enfant au cœur de nos priorités un comité réunissant des intervenants PJ et des inuits de la communauté a été formé sur l'Hudson pour tenter de chercher in extremis des familles locales pour héberger les enfants qui ont besoin d'un projet de vie dans leurs communautés et ainsi éviter le transfert vers des ressources hors du territoire. Ce comité siège régulièrement et tout est mis en œuvre pour imaginer une solution sur le territoire. A ce jour la très grande majorité des situations discutées demeurent sans solutions et dans l'intérêt de son développement l'enfant sera déplacé hors région. On peut penser qu'avec l'élargissement de l'utilisation des conseils de familles les enjeux de placements à majorité seront discutés et pourront identifier soit des alternatives à cette mesure soit des ressources locales pour répondre à ces besoins. Par ailleurs des efforts importants pour mieux accompagner les enfants placés hors région sont faits pour maintenir un lien entre l'enfant et sa famille/communauté lorsque c'est possible ainsi qu'un accompagnement aux parents d'accueil pour les sensibiliser à l'importance du lien culturel à préserver. Tout le contexte de l'adaptation culturelle des pratiques est un enjeu incontournable. Nous développerons plus à fond l'importance de cet enjeu lorsque nous parlerons du projet Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga (NIP).

3.3.7 La mise en place des suivis de la recommandation de la CDPDJ

Les nombreuses enquêtes menées par la CDPDJ ont toutes fait l'objet de mises en place de politiques permettant de répondre positivement aux recommandations. De façon générale la CDPDJ s'est déclarée satisfaite des correctifs proposés au fil des ans. En peu de mots disons que les avenues de solutions sont connues, que les correctifs sont précisés, mais ce qui fait que les situations perdurent est davantage lié à la capacité de mettre ces correctifs en pratique faute de ressources humaines. Cette conclusion nous ramène à l'extrême fragilité des conditions de pratique des travailleurs locaux et externes et de la pénurie chronique de main-d'œuvre.

3.3.8 Les défis et les enjeux

Malgré toutes les actions menées, la protection de la jeunesse au Nunavik se retrouve en crise, car elle doit répondre à un fardeau de tâche toujours plus élevé avec concrètement environ la moitié de ses effectifs. En plus dans le 50% des postes occupés une majorité le sont par du personnel temporaire qui ne vient que pour de courtes périodes ce qui ajoute à la discontinuité des services et nuit à la capacité d'instaurer un suivi et un accompagnement dont les caractéristiques devraient être l'intensité, la stabilité et la continuité. Si on conjugue ce portrait au fait que les conditions de travail des intervenants sociaux permettent 4 mois d'absence hors territoire pendant lesquelles ils ne sont pas remplacés budgétairement on fait face à un déficit de main d'œuvre majeur. Nous ne reviendrons pas ici sur les ingrédients tels le manque de logements de fonctions, le manque de bureaux, les difficultés locales d'accès à l'eau, l'internet et le cellulaire inexistant dans plusieurs communautés en plus des défis nettement particuliers du travail

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

en région nordique (isolement, garde obligatoire, manque de ressources, tâches imposées, etc) vous comprendrez que les ressources humaines sont au cœur de toute action de réorganisation.

La quasi absence de travailleurs inuit ajoute à l'immense fossé qui existe dans la perception de la population comme quoi la protection de la jeunesse est une loi de blanc qui consiste à retirer les enfants des familles (47% des enfants sont placés en familles d'accueil ou en réadaptation et ce chiffre exclut les retraits/placements d'urgences). Tous ces phénomènes contribuent à augmenter la méfiance de la population à l'égard de des services sociaux en général et de la protection de la jeunesse en particulier.

Dans les enjeux il faut nommer la difficulté d'agir collectivement avec l'ensemble des partenaires sociaux que sont KRG, KI, les NV (conseils de ville). La DPJ est responsable des enfants placés sous sa juridiction cependant la collaboration avec les autres organisations est essentielle à la mise en place de solutions facilitantes pour soutenir le développement des enfants. L'accès à des milieux de garde pour stimuler les enfants d'âge préscolaire est un outil fantastique de soutien au développement. Or le réseau de garde au Nunavik, sous la responsabilité de KRG, ne répond pas à la demande et ce pour l'ensemble des besoins de la population et pour les enfants pris en charge par la DPJ encore plus. Différentes démarches ont été entreprises sans résultats satisfaisants pour accélérer l'admission des enfants de la DPJ placés en familles d'accueil et leur permettre d'accéder à une place en garderie. Les conséquences du nonaccès à des places en garderie sont multiples. Elles affectent à la fois les enfants qui ont besoin de stimulations et les familles d'accueil qui se désistent, car les parents ne peuvent s'absenter du travail pour compenser l'absence de places en garderie. Cette situation existe sur les deux côtes et pour l'Ungava cela a un impact sur 40 enfants. Ceci explique pour une large part notre difficulté accrue de trouver des familles d'accueil pour les enfants d'âge préscolaire. Sans milieu de garde accessible et craignant les impacts sur leur travail des parents refusent d'accueillir des enfants en familles d'accueils.

Sur le plan scolaire des consignes variables selon les directeurs d'école des diverses communautés interdisent aux intervenants sociaux en particulier ceux de la DPJ de rencontrer les enfants dans les écoles. Ces interdictions interfèrent dans le processus d'évaluation notamment lorsque la situation exige que l'enfant soit rencontré sans la présence des parents dans les situations d'abus physique ou sexuel. Ces interdits ont des effets malheureux sur le niveau d'accompagnement que nous pouvons offrir aux enfants. Du côté des conseils municipaux, nous ne reviendrons pas sur les enjeux de l'eau et de l'accès à internet et autres commodités dont ils sont directement responsables, mais nous parlerons de l'absence de mesures concrètes pour agir sur le libre accès à l'alcool et aux stupéfiants qui ont des effets dévastateurs sur la maltraitance faite aux enfants. Les DPJ ont interpellés les conseils municipaux pour développer des « safe house » afin d'accueillir les enfants lorsque les parents choisissent de consommer et qu'ils deviendront incapables d'assurer la sécurité de leurs enfants. Cette solution d'offrir aux parents une alternative qui leurs permettrait de consommer de façon responsable en protégeant leurs enfants viendraient réduire significativement l'intervention de la DPJ en urgence dans des situations de négligence liées à la consommation. À ce jour aucune

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

initiative de ce type n'a vu le jour et c'est la DPJ qui en bout de ligne absorbe le problème via les signalements d'urgence qui lui sont faits.

3.4 Réadaptation

La réadaptation est une nécessité au Nunavik, car il y a un besoin toujours croissant pour des ressources spécialisées destinées aux jeunes en difficulté. En effet on constate une croissance constante du nombre d'enfants qui nécessitent un retrait de leur milieu familial ou de leur famille d'accueil parce que leurs comportements problématiques liés, entre autres, à la consommation de drogues, à des chocs post traumatiques, à des séquelles de syndrome d'alcoolisme fœtal ou à des problèmes de santé mentale s'aggravent à un point tel qu'ils ne peuvent être maintenus dans leur milieu de vie. Ces jeunes garçons et filles nécessitent alors un milieu de vie encadrant, structuré avec une programmation éducative susceptible de leur permettre de reconstruire leur image de soi, leur estime personnelle et de développer des habilités sociales et des comportements adéquats. De plus on remarque que ce besoin de ressources spécialisées se manifeste de plus en plus jeunes (9 à 11 ans).

3.4.1 Augmentation du nombre de places accessibles et élargissement des programmes

Nous avons déjà évoqué l'augmentation du nombre de places, l'évolution de l'occupation des places dans les unités de vie ainsi que les places occupées dans d'autres CISSS-CIUSSS pour faire face aux débordements ou à l'absence de programmes tel encadrement intensif et YCJA pour filles au Nunavik. Nous avons également évoqué le plan clinique en réadaptation qui vise à pourvoir aux besoins des jeunes en difficultés l'ensemble des différents types d'hébergement soit :

- La garde fermée et l'encadrement intensif : une unité pour les garçons et une mixte utilisée par genre selon le besoin;
- L'encadrement dynamique élevé : une unité de vie par genre;
- L'encadrement en milieu ouvert : une unité de vie par genre;
- L'encadrement en milieu ouvert de type foyer de groupe : deux unités mixtes pour les enfants âgée de 6 à 12 ans et deux unités mixtes pour les jeunes âgés de 12 à 17 ans;
- Une unité de vie pour les situations d'engorgement.

Mais avant de passer à d'autres dimensions qui ont été améliorées au fil des ans dans le secteur de la réadaptation nous aimerions expliciter davantage sur le plan clinique qui fut approuvé en juin 2022 et qui représente l'avenir du secteur réadaptation au Nunavik.

Afin de faciliter la décision et de déterminer l'organisation des services de réadaptation avec hébergement la plus optimale nous avons construits une grille des principaux éléments qui devaient être considérés :

- L'autonomie dans la gestion des services de réadaptation avec hébergement pour les jeunes en difficulté d'adaptation;

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

- Le recrutement et la rétention d'intervenants aptes à offrir des services de réadaptation;
- L'accès à des services spécialisés et surspécialisés;
- Les caractéristiques de l'installation doivent permettre d'assurer la sécurité des jeunes et être adaptées aux rigueurs du climat nordique;
- L'embauche et la mise à contribution de la main-d'œuvre Inuit est favorisée;
- La continuité des services de réadaptation;
- L'accès à une diversité de programmes éducatifs et mise en œuvre d'un programme de type Programme Qualification Jeunesse (PQJ);
- Le soutien à la réintégration du jeune dans sa famille et son retour dans la communauté;
- La disponibilité et l'accessibilité des ressources humaines et matérielles liées au maintien et au fonctionnement de l'installation (plombier, électricien, ouvrier, etc.);
- Le développement et le soutien professionnel par le regroupement des intervenants;
- La capacité d'accueillir des membres de la famille des jeunes hébergés afin de favoriser le vécu partagé;
- L'accès, à l'interne et dans la communauté, à des activités culturelles, sociales et récréatives.

Ainsi, il a été déterminé que le modèle d'organisation des services de réadaptation avec hébergement privilégié prévoit l'opération des unités dites spécialisées de garde fermée et d'encadrement intensif et celles d'encadrement dynamique élevé à Montréal. Ceci en raison des besoins en services spécialisés en santé physique et mentale que présente une bonne partie de la clientèle qui y est hébergée. Les autres unités de vie seront opérées au Nunavik. À terme, la mise en œuvre du plan clinique nécessitera la construction d'une nouvelle installation de trois unités rendue nécessaire en raison de la fermeture du centre de réadaptation à Salluit et d'un foyer de groupe à Kuujuaq et de la nécessité d'avoir accès à une unité pour les situations d'engorgement. En conséquence de cette décision il est impératif que l'immeuble de Pierrefonds appartenant désormais au CIUSSS-ODIM puisse être rénové dans les meilleurs délais pour permettre de loger de façon stable les unités dites spécialisées. À ce jour 3 des 4 unités disponibles ont été rendues disponibles aux besoins de la réadaptation. Pour assurer l'intégralité de l'accès aux programmes spécialisés il sera nécessaire d'utiliser également la quatrième unité. Des démarches sont en cours à l'interne pour statuer sur la mission de la quatrième unité.

Pour compléter les actions menées dans le secteur de la réadaptation depuis les recommandations de 2007 voici un survol d'autres réalisations

3.4.2 Création d'une direction régionale pour la réadaptation

Puisque la demande de la CDPDJ nous ramène en 2007 il nous importe de rappeler qu'à l'époque la réadaptation (jusqu'en 2009) était sous la responsabilité de la directrice des

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

soins infirmiers du centre de santé Tulattavik et que la gestion du foyer de groupe de Puvirnituk relevait de la DPJ de l'Hudson. Ces anomalies sont maintenant corrigées. Il existe une directrice régionale des services de réadaptation et tous les services sont dorénavant regroupés sous une même direction ce qui aura permis une qualification et une harmonisation des pratiques.

3.4.3 Mise en place du service de l'accès

Un mécanisme d'accès qui gère à la fois le jumelage des besoins des jeunes référés en réadaptation avec la ressource/programme la plus indiquée pour y répondre. Ce mécanisme permet de maximiser l'adéquation entre les besoins et les programmes. De plus l'accès monitoré tout le flux de clientèle placée en réadaptation aussi bien à l'intérieur des ressources du Nunavik que dans d'autres CIUSSS ou CISSS. Ceci nous permet d'être à jour en temps réel sur la pression de services et les manques de disponibilités de certains programmes. Le constat actuel est qu'il est parfois impossible de jumeler adéquatement les besoins d'un jeune avec un programme faute d'accessibilité de places. Le monitoring des placements nous permet également de démontrer l'engorgement des installations actuelles Ces situations génèrent toujours des risques de réduire l'efficacité de l'intervention.

3.4.4 Gestion des mesures de contention, d'isolement, d'encadrement intensif et d'empêchement.

Actuellement un cadre de référence régularise et balise l'utilisation des mesures relatives au recours à l'isolement, la contention et à l'hébergement en unité d'encadrement intensif. Pour ce qui est du recours à la mesure d'empêchement, elle est utilisée selon les balises ministérielles bien que la politique quant à son recours ne soit pas adoptée. À cet égard un document est en cours d'élaboration. Cette nouvelle politique intégrera les deux mesures d'encadrement restrictives de liberté que sont le recours à l'unité d'encadrement intensif et la mesure d'empêchement. Ainsi, les demandes doivent être justifiées et démontrées à l'aide des outils reconnus et un registre qui monitoré les entrées et sorties est en application.

3.4.5 Accueil du personnel et encadrement

Chaque employé bénéficie de l'accueil, de l'orientation, d'une période probatoire et d'une appréciation de sa contribution. De plus tous les cadres sont supervisés et encadrés par la direction afin de mieux les accompagner dans leur rôle de coaching clinique auprès de leurs équipes. On peut donc affirmer qu'il existe une politique de supervision et d'encadrement du personnel et qu'elle est appliquée.

3.4.6 Programme de sorties et de contacts

Un programme de sortie ou de contact avec les familles est planifié et appliqué. Il existe cependant des ratés causés parfois par l'absence de volonté de la famille de collaborer, des éléments logistiques ou ces derniers mois des enjeux sanitaires. Cette dimension de

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

l'intervention demeure un enjeu sensible surtout pour les jeunes placés hors région et des ajustements seront mis en place, notamment pour faciliter la venue des familles périodiquement pendant le placement. Pour se faire des espaces d'accueil et de logement pour les familles doivent être réalisés. Dans le plan de rénovation nous avons prévu ces espaces.

3.4.7 Accès à la scolarisation et l'éligibilité à la langue anglaise

Dans la foulée des travaux de la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunes (CSDEPJ) et grâce aux efforts des commissions scolaires anglophones nous pouvons maintenant affirmer que l'éligibilité à la scolarisation en langue anglaise pour les jeunes inuit placés à Batshaw est maintenant assurée après plus d'une décennie de paralysie. Tous nos jeunes qui sont placés à Batshaw et dans nos deux unités gérées par le Nunavik à Montréal et Dorval sont maintenant scolarisés en anglais.

Quelques jeunes sont scolarisés en français s'ils l'étaient au Nunavik.

3.4.8 Situation de transition

Bien que nous ayons invoqué le fait que nous opérons actuellement deux unités dans la région de Montréal, nous croyons qu'il faut souligner les écueils qui entourent la mise en place d'une solution permanente pour régulariser l'accès à ces programmes. Ces deux unités bien qu'à Montréal sont entièrement gérées par le Nunavik. Les unités aménagées à Montréal sont une unité de vie fermée pour garçons qui loge de façon temporaire depuis presque 10 ans dans un local loué au CIUSSS centre -sud de Montréal, et une unité d'encadrement dynamique élevé pour filles qui loge dans une unité temporaire appartenant au CIUSSS-ODIM à Dorval. Les deux établissements locataires ont un urgent besoin de récupérer leurs unités pour combler des places pour leur propre clientèle. Ce faisant la pression est intense pour que nous libérions ces espaces locatifs et l'échéance de 2023 apparaît comme incontournable. C'est pourquoi dès mai 2021 la direction de la réadaptation et la RRSSSN ont fait des démarches pour obtenir un édifice excédentaire. En collaboration avec le CIUSSS-ODIM qui s'est vu confirmer en 2021 son mandat supra régional en lien avec la clientèle anglophone du Québec, le Nunavik a fait les démarches nécessaires afin que l'immeuble Château Pierrefonds qui appartenait au CIUSSS centre sud de Montréal soit transféré au CIUSSS ODIM en vue d'y accueillir exclusivement aux jeunes Inuits. Le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava assurera la gestion des unités de vie que y seront aménagées. Un plan de rénovation conçu conjointement par le Nunavik et les services techniques du CIUSSS-ODIM a été déposé au MSSS dès juillet 2021. Il aura fallu douze mois pour finaliser cette cession d'immeuble et pour procéder à un premier appel d'offres. Ce qui était une stratégie de transition en attendant le dépôt du plan clinique et sa validation est devenu un plan permanent avec l'obligation qui s'est ajoutée de répondre à la fermeture du centre Sapummivik devenu inapproprié et la nécessité de prévoir une unité sécuritaire mixte pour faire face aux besoins en encadrement intensif et en LSJPA pour les filles et parfois aux débordements de l'unité sécuritaire garçon.

3.4.9 Les défis et les enjeux

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

Malgré toutes ces réalisations le secteur de la réadaptation doit faire face à des défis et enjeux persistants qui fragilisent son efficacité

- L'absence d'une gamme complète de programmes.

Ce point a été mis en lumière dans les objectifs du plan clinique. En principe si le MSSS accepte de soutenir le plan clinique le problème se résorbera à moyen terme (3 à 5 ans)

- Le recrutement et la rétention du personnel et le recours aux agences :

Cet enjeu revient dans tous les secteurs de l'intervention. La réadaptation est également touchée. Une façon de mesurer les problèmes de recrutement est de constater l'ampleur de l'utilisation des agences et des impacts financiers qui en découlent. Dans les unités qui sont administrés et gérés sur le territoire du Nunavik (6 au Nunavik et 2 à Montréal) toutes les unités ont recours à des agences pour couvrir leur manque de personnel. L'unité des filles d'Inukjuak dépense plus de 44% de ses heures rémunérées en agence et en personnel temporaire. Pour l'unité 6-12 ans de Kuujuaapik c'est 41% des heures rémunérées qui vont au personnel temporaire d'agences. C'est 28% pour l'unité de garçons à Salluit et 27% pour le foyer de groupe de Kuujuaq. Cette situation est lourde de conséquences sur la stabilité et la continuité de la présence du personnel pour créer une relation significative avec les jeunes et leur permettre de gagner leur confiance. Sans cette confiance il est difficile pour les éducateurs de générer des changements de comportements chez les jeunes en difficultés d'adaptation.

- La formation du personnel

La formation du personnel demeure un enjeu majeur afin d'offrir aux jeunes Nunavimmiut des services de réadaptation permettant de répondre à leurs besoins, le tout dans un environnement assurant la sécurisation culturelle. Des efforts devront donc s'accentuer dans l'offre de formation sur la sécurisation culturelle afin que les personnes œuvrant auprès de ces jeunes soient aptes à répondre à leurs besoins. Aux compétences liées spécifiquement à l'emploi, s'ajoute les connaissances requises sur l'histoire et la culture de ce peuple.

- L'absence de membres des communautés Inuit parmi le personnel ouvrant auprès des jeunes hébergés dans les unités de vie

Il s'agit là d'un autre enjeu majeur en lien avec l'offre de service en réadaptation. Plusieurs facteurs contribuent à ce problème dont, entre autres, le fait déjà évoqué que les conditions de travail offertes aux membres des communautés par le réseau de la santé et des services sociaux ne peuvent rivaliser avec d'autres secteurs relevant d'une administration inuite. À cela s'ajoute le contexte de travail particulier que constitue l'intervention d'autorité auprès de jeunes aux prises avec de grandes difficultés et provenant de leur propre communautés quand ce n'est pas de leurs familles ou de leurs proches.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

- Détérioration sociale

Enfin, il faut admettre que, malheureusement, la situation sociale continue de se dégrader dans plusieurs communautés. Cette dimension est centrale et l'ensemble des stratégies de redressement devra s'y attaquer si on veut atteindre de meilleurs services à la population.

3.5 Régie Régionale de la santé et des services sociaux Nunavik

À titre de responsable de la planification et programmation des services de santé et des services sociaux beaucoup de recommandations avaient une incidence sur la RRSSSN. En 15 ans beaucoup a été fait et il est impossible et inutile de faire un monitoring exhaustif de toutes les actions posées. Nous tenterons de mettre en lumière les résultats qui ont cours aujourd'hui et qui implicitement sous entendent de nombreuses activités pour y arriver.

Nous avons déjà cité la mise en place depuis 2014 d'un modèle de gouvernance davantage axé sur une approche d'autonomie régionale et de services culturellement adaptés. Nous développerons plus loin la création d'une instance ethnique le Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga qui chapeautera le continuum des services à la jeunesse et aux familles. Retenons que tout comme les différents services ont fait l'objet de nouveaux investissements, de nouveaux postes et de nouveaux programmes ont été développés à la Régie Régionale notamment à la direction de la planification et de la programmation. Celle-ci a bénéficié de ces mêmes avancements. Survolons les principales cibles identifiées par les recommandations du rapport de la CDPDJ en 2007. Nous nous appuyons pour ce faire sur une présentation d'un plan d'action faite par la direction de la planification et la programmation des services au Nunavik au MSSS et à la CDPDJ en mars 2020. Les principes directeurs qui sous-tendent les développements contenus dans ce plan d'action sont les suivants :

- Droit à l'autodétermination et à l'autonomisation des communautés.
- Respect des droits et besoins des familles et des jeunes.
 - Renforcer les services de proximité.
 - Développer des services culturellement sécurisants et adaptés.
 - Assurer le développement de la main-d'œuvre inuit.
 - Améliorer la collaboration et l'intégration des services.
 - Améliorer, développer et harmoniser les services de DPJ culturellement pertinents.
 -

Ce plan d'action est toujours d'actualité, car pendant la pandémie une majorité des agents conseils de ce secteur ont été libérés pour prêter main forte aux opérations liés à la COVID. Depuis quelques 3 mois le retour à la normale s'effectue et les opérations se remettent en marche.

3.5.1 Favoriser le développement des ressources communautaires

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

Principalement inspiré des consultations issues de Ilusiliriniqmi Pigutjiutini Qimmiruniq le développement et le soutien des ressources communautaires se traduit concrètement à travers ces projets :

- Projet Esuma . KRG a créé le programme ESUMA par l'intermédiaire de son service de l'emploi durable. Cette initiative est financée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) afin de soutenir les actions en lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. L'ESUMA est une table de concertation sur la persévérance scolaire au Nunavik dont le mandat est de: Contribuer à augmenter le taux de scolarité des étudiants.

-
Offrir aux Nunavimmiut un soutien pour leur permettre de développer leur plein potentiel.

- Fusion jeunesse : Organisme qui vise à faire diminuer le décrochage scolaire en proposant des activités scolaires en partenariats avec les écoles et des équipes parascolaires pour intéresser les jeunes à différents domaines (ex. arts de la scène, multimédia, robotique, etc.).
- Maisons de la famille : Présentement, il y a 4 maisons de la famille gérées par les communautés. Kangisualujuaq , Kangiqsujuaq ,Salluit et Puvirnituaq

Et deux maisons de la famille qui sont sous les centres de santé sur la côte de l'Hudson Inukjuak et Puvirnituaq.

- Saqijuaq : Un programme pour la réintégration sociale après l'incarcération ou une alternative à la prison dans certaines situations. Ce programme est axé sur des activités culturelles traditionnelles dans la toundra.
- Isuarsivik centre de traitement en dépendance qui offre aux Nunavimmiut des programmes de guérison holistiques axés sur la culture afin de renforcer leur confiance et d'améliorer leur mieux-être. Cette approche de guérison jumelle les valeurs traditionnelles inuit et les meilleures pratiques de gestion de la dépendance et du traumatisme.
- Unaaq, projet créé à Inukjuak en 2011 qui propose du soutien donné aux hommes incluant des adolescents et vise à redonner aux hommes de tous âges un sentiment de fierté et d'identité

Qajaq network et Egimak : Ce sont des programmes pour hommes présentant des difficultés.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

- Ajapirvik, Tungasuvik et Initsiaq sont des maisons pour femmes qui sans être destinées aux jeunes ont un effet protecteur pour les enfants de ces femmes mis à l'abri des menaces et de la violence.
- Qarjuit youth council : C'est un forum jeunesse qui s'adresse à des jeunes de 15 à 35 ans . Cette association offre du soutien et des activités aux jeunes. C'est aussi un endroit pour donner une voix aux jeunes et tout est animé par des inuit pour des inuit.
- Nunavik youth house association NYHA . Les jeunes inuit de 5 à 19 ans fréquentent ces maisons de jeunes, car ils les considèrent comme un refuge sécuritaire aussi bien au plan physique qu'émotionnel. On s'y rend surtout après les heures de classe et les fins de semaine. Pour les jeunes en décrochage scolaire ce lieu devient le seul où ils peuvent développer un sentiment d'appartenance qui les mets à l'abri du suicide et de la consommation d'alcool et de drogues.

3.5.2 Renforcer les services de proximité

3.5.2.1 Programme santé mentale

Compte tenu de l'importance de cet enjeu social au Nunavik une stratégie a été développée en prévention du suicide pour le Nunavik. Cette stratégie qui est en train d'être mise à jour comporte tellement d'éléments structurants qu'elle servira de modèle pour d'autres initiatives. Il y a eu également la création d'un comité directeur permanent sur la prévention du suicide. La Régie régionale a mis en place une conférence annuelle de guérison Puttautiit qui permet d'augmenter le nombre de personnes dans les communautés formées en prévention du suicide. La pandémie a fait en sorte que les rencontres régionales ont été suspendues et ce sont transformées en mini Puttautiit à savoir que des réunions se sont faites dans des communautés qui le souhaitaient. La reprise des événements régionaux est prévue pour décembre 2023. La création du RSPC (Regional prevention suicide committee) bien que suspendu depuis 2 ans en raison de la COVID se réunit deux fois par année et est composé majoritairement d'Inuits et fait essentiellement le bilan des actions menées.

De façon plus tangible des postes d'agents de liaisons en prévention du suicide ont été créés et on prévoit en développer dans toutes les communautés.

Pour les professionnels une offre de formation en intervention auprès de la clientèle suicidaire est offerte à laquelle s'ajoutent des activités de sensibilisation sur la prévention du suicide. Soulignons la formation « *Finding new momentum in addiction intervention* » qui consiste en une formation de 3 sessions de 2 jours chacune.

Si on élargit vers des services dédiés à la santé mentales autres que spécifiquement suicide il faut souligner le démarrage du projet Aire Ouverte. Déployé avec succès partout au Québec ce projet devrait s'implanter de façon adaptée au Nunavik. Les

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

difficultés maintes fois mentionnées de recrutement et d'accès aux logements et espaces de bureaux font en sorte que le déploiement du projet a du retard. De façon alternative il a été décidé de démarrer un projet pilote dans une communauté où les conditions facilitantes seraient réunies. Pour l'instant il semble que ce pilote devrait se réaliser cette année à Salluit. Deux postes de pédopsychiatres existent. Dre Nadeau pour l'Ungava et Dre Morel pour l'Hudson sont présentes dans les communautés sur une base régulière. Un corridor de services existe avec le Montreal Children au sud. Nous sommes actuellement à bonifier les procédures. Il existe également un centre de pédiatrie sociale le Centre Minnies Hope à Kuujjuaraapik qui fait du bon travail d'accompagnement.

Le programme Nunami qui est un programme communautaire qui mise sur le bien être mental et la prévention et qui offre aux personnes en période de détresse l'occasion d'aller faire des excursions de quelques jours dans la toundra pour faire des activités culturelles pendant les quelles on aborde certains thèmes relatifs aux enjeux de détresse psycho sociale. Actuellement 3 agents d'animation inuit sont en postes.

3.5.2.2 Programme dépendance

L'enjeu de la consommation d'alcool et de drogues est un élément majeur parmi les facteurs de risque pour la population au Nunavik. Cette problématique contribue à près de 90% aux évènements dramatiques au Nunavik. Elle est à la base du fort taux de casiers judiciaires, des traumatismes physiques liés aux accidents et des nombreux abus physiques et sexuels sur les enfants rapportés en protection de la jeunesse. En 2007 il existait peu de services concrets sur le territoire. Depuis le centre de dépendance Isuarsivik a été créé. De 45 places existantes en 2018 le programme passera à 125 places probablement à l'automne 2022. Il y aura également un volet nouveau qui sera mis en place à l'automne qui est un programme de traitement familial. À cela s'ajoute le projet Nitsiq qui est un programme de traitement des toxicomanies alternatif à l'incarcération en prison également offert aux adolescents.

3.5.2.3 Programmes abus physiques et abus sexuels

Malgré la hausse de 39% des abus physiques depuis les 10 dernières années et un taux d'abus sexuels plus élevés que dans le reste du Québec. Il n'existe pas de services spécialisés pour les enfants et adolescents victimes de sévices sexuels. Soulignons tout de même que le programme Saqijjuq intervient avec ces équipes volantes auprès d'agresseurs et de victimes d'agressions sexuelles dans plusieurs types de situation de crise et ces deux problématiques en font parties. Nous présentons les statistiques de l'équipe mobile d'intervention qui intervient dans des situations de crise dans deux villages de l'Hudson soit Akulivik et Puvirnituk . Ils sont intervenus 12% du temps pour des contextes de violence domestique et familiale dans la dernière année soit 194 fois sur 1621 interventions. Il faut aussi se rappeler que ces situations d'abus se produisent dans la très grande majorité des situations en état d'intoxication. C'est pourquoi agir sur la dépendance nous semble l'angle le plus urgent pour attaquer les problèmes et réduire les méfaits.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

Soulignons également l'existence d'un comité de travail à la régie régionale qui se penche sur l'implantation d'une équipe volante en violence sexuelle. L'équipe serait basée au Sud et viendrait supporter les différentes communautés en lien avec les besoins en violence sexuelle. La mise en place de cette équipe devrait advenir à la fin de l'année 2022 ou en début 2023.

De façon plus préventive mentionnons que la formation « Good touch Bad touch » fait partie du répertoire de formations offertes aux intervenants.

3.5.2.4 Programmes en prévention et programmes terrain

Mentionnons à nouveau que sont rendus accessibles et budgétés adéquatement en première ligne les programmes Agir Tôt, CAFE (crise Ado Famille enfance), SIPPE (consolidation). De plus des travailleurs de rue ont été engagés à Puvirnituk et Kuujuaq. Le frein à tous ces développements est toujours lié à l'incapacité de recruter ou l'impossibilité d'héberger ou de fournir des espaces de bureaux.

Bien que ce ne soit pas de nature prévention il importe de souligner l'embauche d'éducateurs en protection de la jeunesse et dans les services sociaux pour améliorer la présence terrain au quotidien auprès des jeunes et des familles. Cela étant dit, malgré les investissements en prévention et promotion, on ne mesure pas d'effets tangibles sur le nombre de signalements et de prises en charge en protection de la jeunesse qui sont en hausse constante.

3.5.3 Développer l'offre de formation

Au fil du temps plusieurs formations en lien avec les recommandations faites par la CDPDJ ont été développées et sont offertes au besoin et en boucle pour pallier le fort taux de roulement du personnel. Le défi est davantage lié à la libération du personnel pour assister aux formations conséquence du fait que les intervenants sont difficilement libérables tant la pénurie de personnel les rend captifs des urgences.

Les formations portent notamment sur :

Le concept de protection

Les notes au dossier

Le témoignage en cour et le processus judiciaire

Les rudiments d'une intervention auprès des gens suicidaires

Les plans d'intervention

Une présentation de Nunavimmi Ilagiit papatauvingna

3.5.4 Améliorer la collaboration et l'intégration des services

Ceci est enjeu particulièrement sensible à la régie régionale pour parvenir à améliorer les services aux jeunes en difficulté Cet effort doit se matérialiser autant à l'intérieur des organisations santé et services sociaux, mais également avec les organisations locales et régionales qui dispensent des services. Nous pouvons qualifier l'ensemble du processus

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

comme embryonnaire et plusieurs enjeux nommés devraient constituer les cibles prioritaires d'amélioration des services sociaux offerts à la population.

Les démarches nommées ici sont en voie de se réaliser, mais il faudra s'assurer de les consolider. Voici donc des pistes à regarder de plus près :

- Entente DPJ, services sociaux et les maisons de la famille. En attente de la révision par la régie du protocole de collaboration DPJ et services sociaux
- Création d'une équipe d'intervention en thérapie psychosociale traditionnelle
- Participation au "regional partnership committee" tel que recommandé par le groupe de Ilusiliriniqmi pigutjiutini qimiruniq dans le but de rétablir les besoins et les rôles respectifs de chacune des organisations,
- Partenariat avec Makivik, KRG, KHMB afin de diminuer le taux de surpeuplement des logements, d'assurer l'admission de tous les enfants en besoin dans des milieux de garde, de régler les problèmes de livraison d'eau et de récupération des eaux usées chroniquement problématiques dans plusieurs communautés
- Resserrer la collaboration avec Kativik Ilisarniliriniq notamment en développant une formation sur l'obligation de signaler et assurer son déploiement. Bien qu'il existe une entente signée (Mémorandum of Understanding) entre les deux parties nous vivons des difficultés à l'appliquer. Également il faudra appliquer intégralement le programme École en Santé et améliorer le travail de collaboration pour les enfants des services sociaux et de la protection de la jeunesse qui fréquentent l'école
- Consolider un protocole de collaboration avec le Kativik Regional Police Force concernant principalement l'application de l'entente multisectorielle, le protocole de fugue et les demandes d'assistance à l'intervention et aux mandats d'amener.
- Régler avec la magistrature le problème de l'accès à la justice actuellement compromis par la réduction des termes de cour. Plusieurs démarches sont en cours, mais le dossier reste non résolu.

3.5.5 Améliorer et harmoniser les services de la DPJ

Sur ce sujet également il s'agit de considérer des mesures internes, mais également des collaborations externes. Des actions structurantes sont à mettre en œuvre pour améliorer les services. Nous soumettons ici une liste non exhaustive d'actions prometteuses

- Poursuivre l'amélioration et l'accessibilité aux services judiciaires et aux tribunaux : visioconférence, travailleurs parajudiciaires, juges dédiés au Nunavik, service huissiers et sous-traitance de la tâche de gérer les déplacements des familles lors des comparutions afin de dégager les intervenants de la DPJ pour consacrer leurs énergies à l'accompagnement de leurs jeunes,
- Assurer la mise en œuvre de l'appel aux actions de la Commission Viens et par la mise en œuvre complète de la PL-21 incluant le financement et le développement des formations; la modification du code de profession PL-29; l'implantation de

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

- mesures qui permettront l'ajout de main d'œuvre inuit et l'amélioration et l'ajustement des conditions de travail y compris de nouveaux titres de postes.
- Finaliser le dossier des familles d'accueil avec le MSSS en régularisant l'ajustement financier pour reconnaître le niveau réel du coût de la vie au Nunavik
 - Développer et reconnaître des compétences culturellement adaptées (activités réservées PL-21. Des rencontres se tiennent depuis 2016 et un projet DEC-Bac est en développement pour débiter en 2023.
 - Développer conjointement avec le MEES des formations adaptées et reconnues
 - Améliorer les conditions de travail des Inuit
 - Assurer la supervision et le mentorat des travailleurs inuit
 - Soutenir et faciliter le processus d'implantation du projet NIP conformément à l'article LPJ 37,5

4 ENJEUX STRATÉGIQUES

Depuis 2007, comme en témoigne ce document, qui survole l'essentiel des actions menées, plusieurs investissements ont permis de nettes améliorations des services aux jeunes en difficulté et un accroissement notable des programmes accessibles dans le secteur EFJ/JED. Nous l'avons plusieurs fois évoqué malgré la mise en place de services mieux ciblés et plus développés nous sommes en 2022 encore en situation de crise et l'état des services à la jeunesse et aux familles est fragile.

La principale raison réside dans le fait que plusieurs recommandations structurantes faites en 2007 et reprises au fil du temps ne sont toujours pas mises en application. En 2016 lors d'une rencontre de la Régie Régionale avec le vice-président jeunesse et la vice-présidente Charte à la CDPDJ pour faire le point sur l'évolution du dossier jeunesse, Mme Minnie Grey directrice générale avait affirmé que le fond du problème devait relever des leaders inuit et qu'ils leurs appartenaient de mettre en place un plan d'action pour corriger les lacunes dans une approche d'autodétermination et d'adaptation culturelle des services.

- "Inuit need to become the architects of their society and institutions. They need to be the ones to make the plans and determine the content of the programs and services to be delivered in the region. Professionals and managers coming from outside of the region are part of the Inuit's toolbox. They must come here to support us in the attainment of our own goals"
Minnie Grey, Directrice générale, RRSSSN 2016.

Cette position reflétait les efforts en cours depuis la mise en place du processus de gouvernance en 2014. Une des actions destinées à atteindre cet objectif d'en arriver à une structure de services adaptée culturellement est l'avènement du projet Nunavimmi Ilagit Papatauvinga

4.1 Enjeu 1 : Une vision commune et une approche concertée par et pour les Inuit : l'implantation de Nunavimmi Ilagit Papatauvinga

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

L'implantation du projet Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga a débuté dès l'année 2017 par la nomination d'une personne en charge du projet Mme Mina Beaulne qui avait un important bagage d'expériences autant dans les services sociaux communautaires qu'en protection de la jeunesse ayant à la fois travaillé dans ces deux programmes et détenu des postes de gestion. Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga qui signifie « *là ou toutes les familles sont protégées* » représente à la fois la vision et la future structure des services intégrés à la famille et aux jeunes au Nunavik. Une petite équipe autour de Mina Beaulne a été créée et un comité aviseur « SUKAIT » composé de 19 leaders inuit a été mis en place. Entre 2017 et 2019 de nombreuses activités de réflexion et de consultation ont eues lieu.

- Sukait s'est réuni à au moins sept reprises (2 à 3 jours à chaque occasion),
- Treize groupes de discussion provenant des divers services sociaux jeunesse ainsi que des membres de la communauté se sont également réunis,
- Rencontre de nation à nation avec les Attikamekw à Puvirnituk en 2018
- Un forum jeunesse réunissant 23 jeunes représentants de 12 communautés du Nunavik s'est tenu à Kuujuaq
- Une vaste consultation des 14 communautés du Nunavik a été menée pour connaître la perception des inuit sur les services jeunesse, leur position sur les besoins jeunesse et leurs visions d'une organisation de services dans lesquels ils se reconnaîtraient

Au terme de ces démarches un document d'orientation a été produit et le principal aboutissement a été de mettre en place et d'identifier une structure le Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga (NIP) qui veillerait à maturité à chapeauter la dispensation du continuum complet des services intégrés aux jeunes et aux familles au Nunavik de la prévention à la réadaptation. Cette structure qui sera dans les prochains mois indépendante (OBNL) doit graduellement assurer la gouvernance, la gestion, le développement de services et l'intégration des services existants. Il faudra aussi créer de nouveaux services ancrés dans les savoirs traditionnels et de la vision du monde inuit et dispensés dans leur langue. Ce principe est primordial pour la mobilisation et la reprise de pouvoir des inuit dans la dispensation des services aux enfants et leur famille.

La création de NIP est en cours. A ce jour un premier embryon d'équipe est en construction. Un plan de développement et de croissance pour les 5 prochaines années a été déposé. Les démarches pour créer un organisme ethnique indépendant sont en cours. La directrice générale Mme Mina Beaulne a été confirmée dans ses fonctions en novembre 2021 et des postes de direction et de gestions sont en développements. Depuis plus d'un an certains outils d'intervention basés sur des savoirs traditionnels inuit sont en développement ou sur le point de l'être. À ce jour les priorités à implanter outre la consolidation de l'équipe de gestion sont les suivantes :

- -Conseils de familles
- -Conseils des sages
- Application de l'article 81.1 de la LPJ
- -Soutien au développement et à la reconnaissance de la main-d'œuvre inuit

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

- -Collaboration soutenue avec les directions des services sociaux existants
- Coordonner et chapeauter l'ensemble de la gestion des Familles d'accueil
- -Collaborer au développement et à la consolidation des maisons de la famille et des centres de crise

La création de cette organisation représente le pivot central d'une appropriation culturelle des services aux jeunes et aux familles par et pour les Inuit. Ce processus est espérant et est appuyé par la population. Par contre il faut accepter que le parcours se fera par étape et qu'il faudra être patient avant d'arriver à maturité. Plusieurs obstacles seront à surmonter pour assurer la présence d'un nombre suffisant d'Inuit dans la gestion et l'intervention des services. Très succinctement dit les principaux obstacles sont :

- La pénurie d'Inuit intéressés et formés dans le secteur des services sociaux à la jeunesse. Enjeu de recrutement et de formation
- Les conditions de travail du MSSS à ajuster pour les rendre comparables aux autres organisations Inuit
- L'accès à des locaux et des ressources matérielles pour faire le travail est difficile lié aux retards dans l'approbation de l'accord stratégique avec la RRSSSN et le MSSS
- La complexité législative qui chapeaute les ententes au Nunavik CBJNQ, LPJ article 37,5 article 91,1; et la loi fédérale C-92 sur l'autodétermination des services

En contrepartie l'avènement de Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga devrait contribuer et faciliter :

- L'élaboration d'une vision commune;
- L'adhésion de la population aux services jeunesse
- La définition claire des rôles et des responsabilités de chacun;
- L'élaboration d'un plan d'action régional appuyé par tous;
- La mise en place des ressources nécessaires pour y arriver;
- Un leadership fort.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

4.2 Enjeu 2 : Le logement et les conditions de vie des familles

La surpopulation des logements est un fait. Au moment de publier son rapport en 2007 le manque à gagner de logements pour la population était estimé à 900 logements. Quinze ans plus tard le Nunavik est toujours en pénurie de logement et le rattrapage ne s'est jamais concrétisé. Il est pourtant démontré que le surpeuplement des logements est associé à plus de tensions dans les couples et les fratries, à une plus grande incidence de problèmes d'adaptation, de détresse psychologique, de difficulté d'ajustement comportemental à l'école et de difficultés académiques, à moins d'interactions mère-enfant, ce qui a un impact sur les retards de développement cognitif, ainsi qu'à un risque plus élevé de maltraitance chez les enfants (Bouchard et al, XX).

Des logements unifamiliaux, que se partagent plusieurs cellules familiales et plusieurs générations sont la norme et non l'exception au Nunavik. Ils constituent autant de foyers potentiels de discorde, de frictions, de violence et d'abus de toutes sortes qui ne peuvent avoir que des conséquences négatives sur le développement des enfants qui y vivent. Sans compter le fait que les logements existants sont conçus pour desservir en général une famille de 5 personnes. En conséquence la capacité des réservoirs d'eau et de fosses septiques sont insuffisantes pour répondre à un nombre de personnes qui peut atteindre 3 fois la capacité prévue. Ceci ne facilite en rien la salubrité des maisons et contribue aux conditions de vie difficiles de la population Cet enjeu demeure au sommet des priorités des actions à mener.

4.3 Enjeu 3 : Le recrutement de personnel externe et de personnel inuit

Au début de la réorganisation des services en 2008 la capacité d'accéder à du personnel s'est en grande partie concrétisée par des ententes avec l'association des centres jeunesse du Québec (ACJQ instance abolie lors de la réforme Barette de 2015). Les établissements de l'ensemble du Québec ont consenti à libérer du personnel aussi bien en protection qu'en réadaptation proportionnellement à leurs capacités. Parallèlement à ces démarches, nous avons avec l'aide de la ministre déléguée de la protection de la jeunesse madame Lise Thériault pu obtenir la clause du congé nordique semblable à celle des infirmières pour les employés de la catégorie 4. Ce gain a longtemps permis d'attirer du personnel qui acceptait de se prévaloir de ce congé nordique pour une année ou deux sans être pénalisé au regard de leur protection d'emploi (maintien des postes, de l'ancienneté, du régime de retraite, etc) Quinze ans plus tard nous avons régressés. L'accès aux congés nordiques est rendu plus difficile dans les CISSS et CIUSSS en raison de la pénurie de personnel qui prévaut dans l'ensemble du Québec. Tel qu'évoqué dans les états de situation nous travaillons avec moins de 50% des effectifs. De plus dans le 50% des postes dits comblés la moitié de ces postes le sont par du personnel temporaire et/ou travaillant à distance du sud. Dans un secteur (services sociaux et protection de la jeunesse) ou la nature même du travail repose sur la création d'un lien de confiance avec la personne en besoin et que ce lien nécessite une constance, une intensité et une stabilité le travail temporaire et à distance n'est pas un ingrédient qui facilite l'atteinte des objectifs.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

Le logement du personnel embauché du SUD

Les établissements de la santé et des services sociaux rencontrent depuis longtemps des retards dans la mise en place de certains programmes, avec pour cause que le recrutement ne peut se faire faute de logements et d'espace de travail accessibles dans l'ensemble des communautés.

Dans les irritants non résolus outre la pénurie de logements il y a aussi la pénurie d'espaces à bureaux, de véhicules et d'accès à des équipements de communications (internet, téléphonie cellulaire, télévision) en phase avec les besoins. Ces irritants constituent un autre frein à la capacité de développer des services à la hauteur des besoins populationnels. Cet enjeu est encore aujourd'hui non résolu et central dans l'incapacité de combler des postes pour lesquels nous avons le budget et parfois même des candidats. Il est impératif de combler ce déficit à défaut de quoi l'enjeu de recrutement de main-d'œuvre demeurera insoluble. Le manque de logements de fonction et les difficultés d'accéder à des mécanismes de communications satisfaisants n'agissent pas uniquement sur le recrutement, mais ont également des impacts considérables sur la rétention. Il n'est pas rare que des professionnels recrutés doivent soit partager un logement, soit se déplacer constamment d'un logement à un autre au gré des congés du personnel régulier. À chaque déplacement les conditions de confort peuvent varier constamment. Si en prime vous habitez dans des municipalités où la gestion de l'eau courante et des eaux usées est problématique vous comprendrez que même les individus les plus motivés finissent par quitter.

Les différents paliers gouvernementaux doivent donc se concerter et entreprendre de concert avec les organisations locales responsables de ces secteurs des actions concrètes afin de rectifier la situation.

Le remplacement des absences liées aux conditions de travail du personnel du SUD

Un autre irritant qui n'a toujours pas été solutionné est celui du remplacement des absences liées aux conditions de travail du Nunavik. En effet 4 mois sur 12 les employés se déplacent hors du territoire en lien avec la lourdeur de la tâche, les heures supplémentaires accumulées, et l'intensité du travail de proximité dans un contexte exigeant et demandant. Du côté santé les infirmières sont remplacées, mais les sociaux ne le sont pas. En réalité pour couvrir l'année complète par une prestation de services sans discontinuité il faut compter 3 postes pour couvrir 2 postes, ETC (équivalent temps complet). Les budgets doivent être ajustés en conséquence pour permettre d'atteindre les objectifs de qualité et de stabilité des services poursuivis par les recommandations de la CDPDJ en 2007. Ce constat s'applique également aux gestionnaires

Nos stratégies de recrutement n'ont pas apporté les résultats attendus. Si nous avons été en mesure de combler nos besoins afin de maintenir les services, cela s'est fait par l'entremise d'initiatives exceptionnelles de prêts de services, qui ne sont pas sans avoir soumis les organisations prêteuses à des pressions supplémentaires. Par ailleurs, dans les centres de santé du Nunavik, l'arrivée des équipes en prêts de services n'aura pas été sans créer des frictions requérant des discussions avec les syndicats locaux.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

En 2007 Les recommandations ont été faites pour que les efforts de recrutement soient intensifiés. Nous pouvons affirmer que beaucoup a été fait sur le plan régional et dans chacun des deux centres de santé:

- Ressources humaines (agents recruteurs) dédiées à cette tâche;
 - Plan d'action mieux structuré et plus proactif;
 - Amélioration de notre présence au sud, afin d'offrir des services auprès des candidats et candidates qui nous approchent;
 - Méthodes de recrutement plus dynamiques Présences dans les salons de l'emploi, Démarchage auprès des instances de formation, ;
 - Site Web performant capable de relier les candidats et les recruteurs ou les bureaux des ressources humaines des établissements;
 - Types ou catégories d'emploi plus diversifiés : stagiaires, postes temporaires, ententes de services, banque de consultants occasionnels répondants à des besoins ponctuels, etc.
 - Formations pré départ
- *Le développement de la capacité des organisations à intégrer et attirer les travailleurs Inuits* : En ce moment beaucoup de travailleurs Inuits compétents culturellement refusent de travailler dans le réseau de la santé et des services sociaux au Nunavik parce que nos organisations sont incapables d'offrir des conditions de travail à la mesure de ce qui est offert dans les autres organisations du Nord. D'autres refusent parce que la tâche est complexe et qu'il est exigeant d'intervenir d'autorité auprès de familles avec qui vous partagez votre vie quotidienne dans de petites communautés. La possibilité d'être ostracisé voire même menacé est bien présente. Dans un tel contexte recruter devient de plus en plus difficile. Nous avons déjà évoqué le très évident recul du personnel inuit dans les différents services sociaux aussi bien en première ligne, en protection qu'en réadaptation. La venue de Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga permettra peut-être d'attirer davantage de travailleurs inuit à l'intérieur d'une structure davantage adaptée culturellement. Pour l'instant, la tendance observée refroidit cet espoir, car même à l'intérieur de NIP qui est un organisme ethnique il est difficile de recruter. Il faudra de toute évidence conjuguer des stratégies de développement de formation pour soutenir le bassin de personnel inuit apte à être recruté

4.4 Enjeu 4 : La formation

La formation du futur personnel Inuit

Intéresser les jeunes Inuits à faire carrière dans le réseau de la santé et des services sociaux, passe obligatoirement par la mise en place d'un programme de formation et d'une structure de formation de niveau collégial, offerte dans la région et adaptée au milieu et à la culture Inuit (formation technique dans les secteurs tels que : travail social, préposés, travailleurs communautaires, nursing, éducateurs spécialisés ou autres). Cet extrait faisait partie des réponses de 2007.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

Au net malgré plusieurs tentatives de mieux rejoindre la population inuit pour tenter d'accroître le nombre d'inuit dans les services sociaux, il faut admettre que la présence de personnel inuit dans ces secteurs est sans doute plus faible qu'elle n'a jamais été.

L'enjeu pour le futur, compte tenu de l'existence du projet NIP, sera d'attirer les travailleurs inuit à l'intérieur du programme NIP et d'offrir à l'intérieur de cette structure une stratégie de mentorat et un programme de formation à l'emploi susceptible d'augmenter la présence d'inuit au sein du programme. Cette stratégie de développement de compétences en emploi est tributaire de notre capacité d'attirer des inuit au sein de NIP et passe obligatoirement par une révision en profondeur des conditions de travail et de l'accès aux infrastructures qui supportent le travail (logements de fonction, bureaux, logistique internet, etc).

La formation du personnel en provenance du sud

Le personnel non-Inuit recruté au sud était généralement déjà bien formé et possédait une expérience des services et des interventions dans les programmes JED ou EFJ. Cette réalité c'est transformé depuis quelques années. Maintenant la majorité du personnel recruté consiste en de jeunes intervenants fraîchement diplômés. Cet état de fait a un impact direct sur un besoin accru de formation, de supervision et d'encadrement. L'intégration des nouveaux employés au milieu nordique et à la société Inuit commande la mise en place d'un programme de formation préparatoire, dispensé avant leur arrivée sur place. Cette formation de trois jours existe et est destinée aux embauches du personnel permanent temps complet. Pour le personnel temporaire et occasionnel cette formation n'est pas offerte, car le roulement de personnel ne permet pas logiquement de former tous ces gens.

La formation continue du personnel (Inuit et non-Inuit)

La formation continue existe au Nunavik et le cahier des formations disponibles sous le leadership est plutôt complet. Le problème est que dans ce contexte de pénurie et de crise de la main-d'œuvre l'organisation de ces formations pose un problème. D'une part le personnel en place est tellement surchargé par les urgences que la participation à ces formations devient problématique et d'autre part le roulement de personnel est tel qu'il faudrait répéter en boucle ces formations pour du personnel de passage.

Ce bilan met en lumière l'écart qui existe entre les avancements développés au fil du temps à savoir la hausse du financement, la création de postes, l'immense progression de programmes, les cadres de références qui balisent les pratiques, le monitoring plus exhaustif des activités professionnelles, les formations disponibles et les bris de services continus qui perdurent liés à la pénurie de personnel.

En terme clair si la CDPDJ veut concrétiser sa volonté de soutenir le Nunavik dans son amélioration des pratiques elle devra s'attaquer aux enjeux systémiques qui sont toujours non réglés depuis 15 ans.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

En ce qui concerne les services jeunesse, la solution passe par le dialogue avec les leaders inuit de toutes les organisations du territoire, car tel que mis en lumière par la commission Viens et la CSDEPJ tout réside dans l'autodétermination et l'adaptation des services à la population. La capacité d'y arriver demandera de développer un bassin de ressources humaines inuit et une intégration progressive des services sous l'organisation ethnique de Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga. Il faudra être vigilant de ne pas céder à la tentation de vouloir sauter des étapes et bousculer le temps nécessaire à ce développement.

Nous comptons sur la CDPDJ pour s'attaquer aux enjeux systémiques de partenariats entre les instances inuit elles-mêmes et également entre les instances inuit et les différents ministères impliqués dans l'opérationnalisation des services. Assurer un vrai dialogue, développer et consolider de véritables plans d'action, assurer la cohérence avec les décisions ministérielles bref investir dans une véritable action de coordination des efforts pour arriver à résorber la crise et de passer à une approche de services compatibles avec les valeurs et les besoins de la population. Pour l'instant trop de court-circuits viennent plomber les efforts de redressement de la situation.

Pour y arriver, il sera nécessaire de suivre l'évolution de dossiers de fond qu'ils s'agissent des enjeux stratégiques déjà nommés (logement du personnel, conditions de vie nordiques recrutement/rétention du personnel, conditions de travail, formation) ou des problèmes qui affectent les conditions de vie de la population soient : l'accès au logement, à la justice, aux milieux de garde, aux milieux scolaires, plutôt que de multiplier les lésions de droits qui ne sont que les symptômes du chaos d'une dispensation de services qui vit sous respirateur artificiel.

Nous ne partons pas de zéro : il y a de nombreux actifs qui ont été mis en place ces dernières années. C'est l'angle et l'approche préconisés qui doivent changer pour consolider un véritable continuum de services conçu et administré par et pour les inuits. Pour cela, il faudra de façon prioritaire travailler intensément sur les déterminants sociaux qui font que la population du Nunavik vit dans un contexte d'inégalités sociales par rapport au reste du Québec. Il est plus que jamais le moment de s'assurer que l'offre de services au sens large dans tous les domaines clés soit respectueuse des droits de la population. Cela inclus l'éducation, l'accès au logement, l'accès à la justice, aux ressources pour les familles. Pour y arriver, il sera nécessaire d'assurer un vrai dialogue avec tous les leaders et instances concernées, de développer et consolider de véritables plans d'action concertés entre les acteurs qui ont le pouvoir d'agir en amont sur les déterminants sociaux de la santé. Ce n'est que la somme des efforts vers la poursuite d'objectifs communs qui pourront faire une réelle différence. Tel que les recherches nous l'indiquent : **« Les indices de risque socioéconomique sont ainsi complémentaires aux autres éléments qui doivent être considérés soit, la mobilisation de la communauté et l'identification de leaders, les effectifs disponibles, ainsi que la cohérence dans les services existants. (Esposito & al. P.4)**

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

La population et les dirigeants du réseau de la santé et des services sociaux ont de grandes attentes suite au dépôt de ce bilan. La CDPDJ pourrait devenir plus que jamais un levier important dans l'opérationnalisation des changements en utilisant ses pouvoirs pour agir sur les problématiques systémiques qui sont à la source de l'état de crise actuel au Nunavik.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

ANNEXE 1 : COMPLÉMENT D'INFORMATIONS

Nous croyons pertinent d'apporter ce complément d'informations au regard des efforts de la Régie Régionale de renforcer les services de proximité sur son territoire. Les commentaires de M Steven Kelly directeur des services sociaux de l'Hudson apportent un éclairage complémentaire et illustre les efforts concrets qui se font en matière de santé mentale, dépendance, abus physique et abus sexuels sur le territoire de l'Hudson

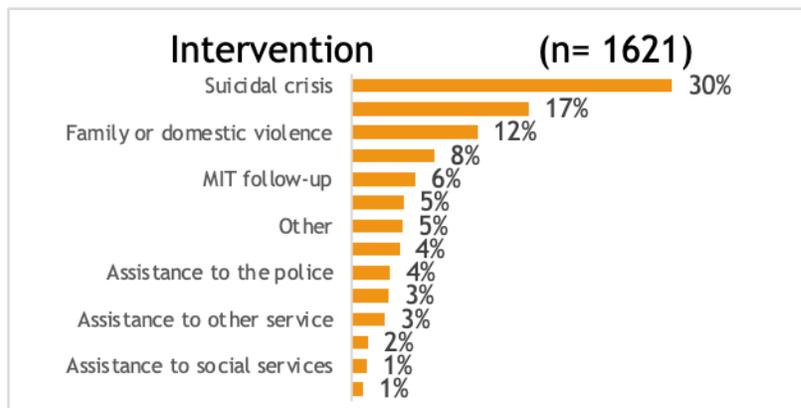
3.5.2 renforcer les services de proximité

Agir Tôt

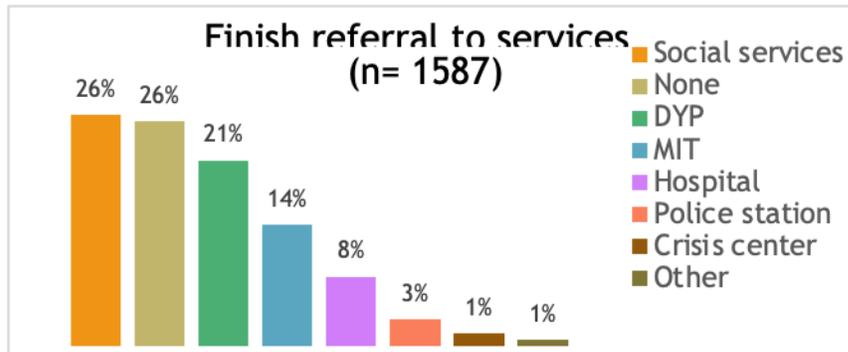
La programmation Agir tôt visant à assurer la détection et le soutien rapides des enfants ayant des retards de développement de 0 à 5 ans a élargi son offre de service en embauchant 7 Turartavik (travailleurs communautaires locaux) en 2021. 6 des 7 postes sont actuellement comblés. Les intervenants Tuartavik ont implanté des activités de promotion du bien-être des enfants culturellement adapté et travaillent avec des professionnels pour appliquer des plans d'intervention personnalisés pour les clients d'Acting Early. Elles font promouvoir la participation des familles aux activités qui encouragent le développement de l'enfant (Happy Days). Les Tuartavik se rendent dans les communautés voisines pour commencer les activités Happy Days et soutenir les professionnels lors de leurs visites afin d'assurer un déploiement optimal du service.

MIT (Mobile Intervention team)

Le programme MIT (Mobile Intervention team) implanté en 2019 à Puvirnituq et à Akulivik est sollicité hebdomadairement dans l'intervention auprès de jeunes et leurs familles souvent dans un contexte de crise. Le programme consiste à patrouiller (duo TS et policier) la communauté et intervenir pour désamorcer des situations de crise. Les tableaux plus bas démontre le type et pourcentage d'intervention auprès de la clientèle dans les deux communautés.



**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**



Les données sur les interventions de l'équipe MIT depuis sa conception en 2019 démontrent que près de 50% des interventions faites dans la communauté concernent les jeunes et leurs familles. Nous pouvons aussi constater une baisse significative du nombre d'incarcération et de judiciarisation depuis son implantation. Il est prévue que l'ensemble des communautés puisse bénéficier d'une équipe MIT.

3.5.2.1 Programme santé mentale

A l'été 2021 un psychologue jeunesse a été embauché. Basé à Puvirnituk, il offre des consultations dans différentes communautés. Nous avons aussi embauché une thérapeute en art pour enfant qui a offert des séjours réguliers de plusieurs semaines à la fois au nord jusqu'à son départ en congé maternité. Nous tentons de la remplacer pendant son absence.

En juin 2022, en réponse à une recommandation du CDPDJ, la Direction des services communautaires du CSI a développé une programmation concomitante en santé mentale et dépendance jeunesse. Le programme *Tasiujarruamiut Uvigartuit Ammalu Ilaagiit*, Jeunes Et Famille de l'Hudson (JEFH) est inspiré du cadre stratégique *S'unir pour un mieux-être collectif-Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026*, du *Plan d'action interministériel en dépendance 2018-2028-Prévenir, réduire et traiter* ainsi que du plan d'action *Sain de corps et d'esprit : promouvoir la santé mentale et le traitement des toxicomanies aux Territoires du Nord-Ouest*. Il offre des services qui font la promotion d'un environnement favorable au mieux-être psychologique des *Nunavimmiut* de moins de 25 ans et leur famille. Il reflète l'engagement du Centre de santé et services sociaux Inuulitsivik envers la population desservie au sein des sept communautés qui composent la Côte de l'Hudson.

La santé mentale et le trouble d'utilisation de substances psychotropes sont des enjeux de santé publique significatifs. Ils touchent, de près ou de loin, une grande partie de la population *Nunavimmiut*. Le programme *Tasiujarruamiut Uvigartuit Ammalu Ilaagiit*, (JEFH) offre une vision positive en faisant référence à « mieux-être mental » ou encore « bien-être mental » défini comme l'estime de soi et la dignité personnelle découlant d'un bien-être harmonieux physique, émotif, mental et spirituel et de l'identité culturelle. Le

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

mandat de JEFH est de rejoindre la clientèle jeunesse (12-25 ans) et leur famille vivant des problématiques spécifiques touchant le mieux-être mental et les troubles d'utilisation de substances psychoactives (dépendance) afin de leur offrir des services psychosociaux. Le spectre d'intervention auprès de cette tranche d'âge, qui se présente comme la plus importante au Nunavik, va de la promotion et prévention, le dépistage, l'intervention de proximité, aux services spécialisés. Pour ce faire, la Direction des Services Communautaires (DSC) du Centre de Santé et Services sociaux Inuulitsivik (CSI), se consacre à travers ce programme, à offrir des services intégrés. Ainsi, dans une perspective de soutien, le programme fait le lien avec chacun des services offerts par la Direction des Services Communautaires qui gravitent autour du mieux-être mental du jeune et de sa famille. La programmation terminée, elle sera bientôt présentée auprès des services et partenaires. De nouveaux postes en santé mentale jeunesse et dépendance jeunesse ont été affichés en début aout.

3.5.2.2 Programme dépendance

Avant 2018, aucun service d'intervention auprès de la clientèle en dépendance était disponible sur la côte d'Hudson. Le CSI a débuté une programmation en dépendance en créant 5 postes d'intervenant en dépendance, couvrant les 7 communautés toutes catégories d'âge confondus. En 2022 nous venons d'ajouter 2 postes en dépendance jeunesse pour mieux desservir la clientèle jeunesse (12-25).

3.5.2.3 Programmes abus physiques et abus sexuels

Certaines actions sont mises de l'avant particulièrement en violence sexuelle.

Depuis 2009, le CSI est un centre désigné en agression sexuelle. C'est aussi au cours de cette année qu'est obtenu le premier financement pour un poste pour le développement des services en violence sexuelle. En 2010, ce budget augmente et finance alors deux postes. Des protocoles et formations sont créés et offerts dans les villages. En 2011, le mandat des services en violence sexuelle est transféré aux services sociaux. Au cours des années 2012-2013, des formations sont offertes sur la trousse médico-légale et sur les violences sexuelles (Fondation Marie-Vincent)

Il existe aussi depuis quelques années un service spécialisé en violence sexuelle dans une optique de Prévention et Promotion. Ce poste a comme mandat de travailler sur des projets de prévention des violences et de promotion de l'égalité et des relations saines. Ce service est encore en fonction et comprend maintenant un deuxième poste occupé par une femme Inuk.

En 2020, sur une quarantaine d'intervenantes des services sociaux de la Baie d'Hudson, 23 intervenantes ont été formées sur les pratiques de l'intervention pour la trousse médico-légale. A l'automne 2020, le poste temporaire en intervention pour les victimes de violence sexuelle a été mis en place. Au départ, l'intervenante avait comme mandat de

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

répondre aux besoins d'intervention en violence sexuelle sur toute la Baie d'Hudson. L'idée principale était d'offrir des services directs aux victimes qui désiraient avoir ce service, que ce soit à distance ou par des passages sporadiques de l'intervenante dans les villages.

Après quelques mois, l'intervenante en place n'a pu offrir des services spécialisés en violence sexuelle de façon généralisé sur la côte. Ce mandat n'était pas adéquat par ce que la demande était trop grande.

Le mandat s'est converti en un service de deuxième ligne en 2021. La ligne directrice étant que l'intervenante en violence sexuelle puisse faire des suivis spécialisés de court et moyen terme dans les villages de Puvirnituk et Ivujivik pour des victimes ayant déjà des suivis de première ligne. Ce service de deuxième ligne permettait une flexibilité dans les suivis en violence sexuelle tout en assurant une prise en charge des victimes, bien qu'uniquement dans les villages où l'intervenante était présente, soit Puvirnituk et Ivujivik.

A l'automne 2021, nous avons reçu le financement récurant pour un poste basé à Puvirnituk et un deuxième financé temporairement jusqu'en mars 2023. Les postes sont vacants mais en affichage actuellement.

Notant plusieurs problématiques dans cette démarche et dans la globalité des services offerts en violence sexuelle, une réévaluation des pratiques au sein des services sociaux a été entreprise dans les derniers mois afin de les améliorer et de répondre plus adéquatement aux besoins des communautés et des intervenantes. Nous sommes présentement en comité de travail avec la Régie régionale pour l'implantation d'une équipe volante en violence sexuelle. L'équipe serait basée au sud et viendrait supporter les différentes communautés en lien avec les besoins en violence sexuelle. Nous espérons mettre sur pied cette équipe en 2022 ou en début 2023.

**ENQUÊTE ET RAPPORT DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE 2007 :
LE POINT 15 ANS PLUS TARD**

ANNEXE 2 : Suivi des recommandations CDPDJ version synthèse