

# Défi

Revue professionnelle du Conseil multidisciplinaire

# Jeunesse →

VOL. XIV

NO 1

NOVEMBRE 2007



**Conflits intergénérationnels au CJM-IU ?**

**L'intégration sociale**

**Programme Négligence**






Conseil multidisciplinaire  
de Centre jeunesse de Montréal  
1000, 1<sup>er</sup> étage



# Sommaire

## Éditorial

- 
- 
- 
- » Conflits intergénérationnels au CJM-IU ?**  
 Jean-Luc Secours 2
- » Le Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire : un personnel compétent et engagé, au service des enfants, des jeunes et de leurs familles**  
 Jean-Pierre Duplantie 7
- » L'intégration sociale. Un cadre conceptuel porteur de changements**  
 Pierre Keable 13
- » Quelques repères pour l'intervention en contexte interculturel : une revue de la littérature**  
 Jean Ramdé 19
- » Programme Négligence pour les enfants 0-11 ans et leurs parents**  
 Suzanne Young, Claude LaGrenade 26
- Chronique**
- » L'accompagnement international au Guatemala : une expérience unique !**  
 Étienne Dubois-Daignault 33
- Courrier du lecteur** 39

### COMITÉ DE LA REVUE

Danièle Gauthier, Isa lasenza, Josette Laframboise, Jean-Luc Secours, Geneviève Turcotte

#### Ont collaboré à ce numéro

Étienne Dubois-Daignault, Jean-Pierre Duplantie, Pierre Keable, Claude LaGrenade, Jean Ramdé, Jean-Luc Secours, Suzanne Young

#### Photo de la ruelle sur la couverture

Pierre Raza, artiste peintre

#### Aquarelle

Alexandra Le Corné

#### Rédactrice en chef

Danièle Gauthier

#### Graphisme et impression

ACOR

#### Secrétariat

Murielle Bouchard, Vicky Bouchard

#### Dépôt légal

Bibliothèque et Archives Canada  
 Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
 ISSN 1201-009-X  
 Novembre 2007  
 Le Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire



Imprimé sur papier recyclé.

### POLITIQUE ÉDITORIALE

La revue professionnelle *Défi jeunesse* est publiée par le Conseil multidisciplinaire du Centre jeunesse de Montréal-Institut universitaire à raison de trois numéros par année.

#### Les objectifs visés par la publication de cette revue sont :

Promouvoir le développement professionnel en lien avec l'intervention et la réflexion. Dans un contexte multidisciplinaire, assurer et valoriser l'identité professionnelle spécifique à chaque discipline. Permettre l'intégration des nouvelles orientations du Centre jeunesse de Montréal-Institut universitaire. Favoriser l'étendue du rayonnement professionnel. Accroître le sentiment d'appartenance. Faire valoir les différentes expériences de partenariat.

#### Critères de publication :

**CONTENU** / La revue publie des articles de fond (théorie, réflexions, études, recherches, recherches-action, analyses...), des textes portant sur des expériences professionnelles pratiques (projets, nouveaux modes d'intervention) et diverses chroniques à contenu clinique telles des notes de lecture, des chroniques juridiques, des chroniques événements et des entrevues. **MANUSCRIT INÉDIT** / La revue ne publie que des manuscrits originaux. **FORMAT** / Les articles soumis à la revue professionnelle doivent être dactylographiés à double interligne, sur papier format lettre dans une police de 12 points. L'article contient au maximum 10 pages. L'auteur envoie au comité de la revue une version électronique du texte sur traitement de texte compatible avec Microsoft Word Office à l'adresse mentionnée plus bas. Un guide pour la présentation des articles est disponible sur demande.

**ÉVALUATION** / Tous les articles sont soumis au comité de la revue qui a l'entière responsabilité de décider de publier ou non un article. Le comité se réserve aussi le droit de changer les titres et les sous-titres des articles sans avis à leur auteur. **OPINION DE L'AUTEUR** / Les opinions contenues dans les articles n'engagent que leur auteur. **REPRODUCTION** / Toute reproduction est autorisée avec mention de la source. **REDEVANCES** / Toute soumission d'un texte original pour publication dans la revue *Défi jeunesse* implique le transfert des droits d'auteur au Centre jeunesse de Montréal-Institut universitaire. Le comité offre deux exemplaires de la revue aux auteurs des articles publiés.

Avez-vous des commentaires sur la revue ? Si oui, veuillez nous les faire parvenir à l'adresse mentionnée ci-dessous.

DANIÈLE GAUTHIER,  
 RÉDACTRICE EN CHEF

Comité de la revue *Défi jeunesse*  
 4675, rue Bélanger Est  
 Montréal (Québec) H1T 1C2

Code de courrier interne : 40

Téléphone : (514) 593-2118  
 Télécopieur : (514) 593-2113

Courrier électronique :  
 conseilmulti@cjm-iu.qc.ca



# CONFLITS INTERGÉNÉRATIONNELS AU CJM-IU ?

Jean-Luc Secours, M.Sc. service social, membre du comité de la revue, CJM-IU



L'intervenant qui débute au Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire doit se poser bien des questions lorsqu'il tente de saisir la dynamique du milieu qui l'entoure. Dans un premier temps, on lui enseigne les lignes officielles de conduite telles que promues par l'établissement. Programmes, éthique et application professionnelle lui sont rapidement transmis afin d'assurer une efficacité irréfutable auprès de la clientèle.

Simultanément, s'inscrit son intégration dans une équipe de travail, de façon temporaire mais rapidement sur une base permanente (pénurie oblige). Le voici plongé dans l'univers du CJM-IU et ses quelques trois mille employés. En peu de temps, il se voit bousculé et interpellé par un système complexe qui oblige une multitude de rapports avec des individus représentant eux-mêmes des services possédant un caractère propre et distinct. En plus d'apprendre à composer et comprendre les particularités caractérisant chacun des secteurs qui le relient à sa propre tâche, il se voit percuté par toutes ces personnes. En ce sens, ceux-ci véhiculent, chacun à leur façon, une vision du passé, du présent et de l'avenir, qui leur est propre, et teint leur regard quant à l'inévitable collaboration d'un individu à l'autre.

Ce que cela doit être épuisant et ennuyant, lorsque l'on est rempli du dynamisme propre à la jeune vingtaine et que notre principal objectif est l'apprentissage du service à la clientèle, d'être constamment rappelé à une histoire, qui en quelque sorte, nous fait écho autant que

celle de nos parents, dont on s'est récemment distancié ! Sommes-nous restreints à choisir entre « Vers demain ! » ou « Je me souviens ! » ?

Quant aux anciens... se sentent-ils heurtés lorsque interpellés ou questionnés par des intervenants ayant l'âge de leurs enfants ? Et que dire de tous les autres qui se retrouvent entre deux âges ?

Pour comprendre un peu plus<sup>1</sup>, attardons-nous aux définitions qui suivent, avec lesquelles certains d'entre vous sont probablement déjà familiarisés, puis, vérifions sur le terrain si le tout correspond à la réalité !

**- Les baby-boomers (nés entre 1946 et 1964) :** L'argent est au rendez-vous et le nombre de travailleurs foisonne. Les projets se multiplient et procurent un impact majeur sur la société. Les gens sont fiers et s'estiment à même de concrétiser leurs idées. Ils travaillent fort et veulent se faire reconnaître. Comme gain, ils réussissent à obtenir la sécurité d'emploi et tentent maintenant, pour les années qui leur restent à travailler, à mettre un équilibre dans leur vie puisqu'ils en ont sacrifié une grande partie pour leur emploi. Leurs récompenses tiennent principalement aux aspects qui font d'eux des gens reconnus et respectés (argent, titre, bureau bien en vue...).

**- Les X (nés entre 1965 et 1980) :** Ils assistent à l'effritement des institutions. La stabilité n'est plus

au rendez-vous et ils ont dû trimer dur pour émerger sur le marché du travail. La sécurité d'emploi leur apparaît incertaine et ils doivent promouvoir leurs expériences et compétences pour se protéger d'un avenir incertain. Changer d'emploi s'avère donc primordial pour acquérir les atouts nécessaires. Quant à la notion travail/vie privée, l'équilibre doit se faire maintenant plutôt qu'à la retraite ! Comme récompense, l'incertitude associée à leur vie les amène à réclamer La Liberté.

**- Les Y (nés entre 1981 et 1999) :** Le changement fait partie intrinsèque de leur vie. Ils recherchent les défis et les stimulations. Ils sont souvent décrits comme des enfants rois, mais du coup, ils juxtaposent bon sens et conscience sociale, ce qui risque éventuellement de boule-

discussions reflétant les aspects suivants : Le rôle perçu quant à l'impact de sa génération vis-à-vis la société !... La relation entretenue avec le travail !... Le rapport travail/vie privée !... Les récompenses attendues du travail !...

Comment se reconnaître dans le discours de l'autre génération ?, Comment les nouveaux amendements à la loi peuvent les interpeller ?

## LA GÉNÉRATION Y

Le stéréotype que l'on attribue habituellement à notre génération est d'être « centré sur soi ». Nous nous percevons plutôt comme un groupe intrinsèquement lié au monde informatique, lequel nous interpelle à tout moment : cellulaires, e-mail... C'est notre mode de

pour d'autres institutions nous interpelle fort, puisque l'on constate que le traitement y est différent... (ex. : le T.A.S. peut y travailler au RTS ou à l'Évaluation-Orientation... le BAC en service social permet d'accéder à un titre réservé et à des postes protégés par la corporation).

Une place à notre vie privée ? Pour travailler, nous devons nous sentir bien. Prendre un congé n'éveille pas en nous la culpabilité car cela permet de maintenir notre rendement. Les horaires ne doivent pas menacer l'équilibre auquel on tient. Nous tenons à préserver du plaisir dans notre vie et l'on aimerait bien que le travail corresponde également au plaisir... si ce n'est pas ici, ce sera ailleurs. Notre génération est privilégiée et nos perspectives d'emplois sont considérables.

Les récompenses attendues ? Les événements institutionnels du CJM-IU, tels que déjeuners en grands groupes ou autres, nous apparaissent superflus. Toutefois, la tape dans le dos en provenance de collègues ou les félicitations et reconnaissances concrètes du chef nous font le plus grand bien. Par contre, cette capacité d'apprécier l'autre n'est pas propre à tous les supérieurs... plusieurs banalisent les événements.

Face au discours des autres générations ? On se sent moins loyaux à l'institution que les baby-boomers. Les changements les bousculent ! On a parfois l'impression d'être perçu comme manquant de rigueur ou de professionnalisme, alors qu'il ne s'agit que d'une façon différente de faire les choses. On entend souvent que l'on perd l'essence de la profession. Probablement cette perception tient-elle au fait que les changements sont souvent présentés comme des faits accomplis.

### LE STÉRÉOTYPE QUE L'ON ATTRIBUE HABITUELLEMENT À NOTRE GÉNÉRATION EST D'ÊTRE « CENTRÉ SUR SOI ». NOUS NOUS PERCEVONS PLUTÔT COMME UN GROUPE INTRINSÈQUEMENT LIÉ AU MONDE INFORMATIQUE, LEQUEL NOUS INTERPELLE À TOUT MOMENT : CELLULAIRES, E-MAIL...

verser le marché du travail. Le profil de leur éducation les rend à même de se projeter et poursuivre adéquatement des carrières parallèles. Travail et vie privée impliquent un besoin de flexibilité, puisque le travail ne représente qu'une facette parmi l'ensemble de leurs activités. Le travail doit faire référence à un sens qu'ils puissent décoder. Leurs récompenses reposent sur la possibilité d'apprendre et faire face à de nouveaux défis.

Ces définitions s'appliquent-elles aux employés du CJM-IU ? Pour s'y retrouver, j'ai rencontré, par petits groupes, des intervenants psychosociaux qui correspondent aux catégories concernées. Je vous présente donc ici un résumé de nos

discussions... c'est notre force ! La centration sur soi se traduit au fait que nous fonctionnons différemment de nos aînés. Notre mobilisation faces aux grandes luttes sociales... syndicales ou autres... implique que l'on se sentent personnellement touchés !

Le rapport au travail ? Au départ, nous ressentons un malaise face à un titre d'emploi qui ne correspond pas à notre formation. Agent de relations humaines ou technicien en assistance sociale s'associent principalement à la dimension « fonctionnaire de l'état » tel qu'agent de chômage ou agent d'immigration. On se voit constamment contraint à recourir à l'expertise des autres professions puisque la nôtre se définit trop comme généraliste. L'envie de quitter

Quant aux amendements de la loi ? Si le discours se reflète sur la pratique, on verra peut-être notre tâche s'orienter davantage vers la relation d'aide... et c'est ce que l'on souhaite. Cœuvrer avec une énorme charge de dossiers nous ramène toujours au statut de fonctionnaire anonyme. L'expression « faut que ça te coule dessus comme sur le dos d'un canard » nous rebute. Pour certains d'entre nous, les amendements, c'est à l'école qu'on les a intégrés... donc, les changements n'existent pas.

## LA GÉNÉRATION X

Nous représentons une génération scolarisée. Ceux d'entre nous qui se situent en haut de la cohorte pourront bénéficier des départs des baby-boomers. Les plus jeunes risquent de perdre leur chance.

---

### NOUS REPRÉSENTONS UNE GÉNÉRATION SCOLARISÉE. CEUX D'ENTRE NOUS QUI SE SITUENT EN HAUT DE LA COHORTE POURRONT BÉNÉFICIER DES DÉPARTS DES BABY-BOOMERS.

---

On se voit un peu comme une génération perdue. Nous nous représentons comme imbriqués dans le système de consommation qui a pris son envol à notre naissance. Lorsqu'on se compare avec les amis qui ont choisi des domaines autres que le social, on réalise que pour des études équivalentes, on se retrouve défavorisés sur le plan monétaire.

Notre relation avec le travail ? On n'a pas choisi en fonction du désir de nos parents. On pourrait même dire que parfois, ce fut un peu le contraire. Il est difficile d'expliquer à notre entourage la profession que l'on exerce. Soit que cela les bouleverse, ou que l'on se fasse questionner comme s'il s'agissait

d'un événement tiré du *Journal de Montréal*. Habituellement, le tout se termine avec la phrase : « Je ne sais pas comment tu fais ! ». Notre lien avec le travail doit tenir compte de l'aspect financier, ce qui permet d'entretenir une vie à l'extérieur. L'aspect « vocation » occupe encore une certaine place, mais il faut situer le tout en perspective, selon nos différentes expériences de travail. Une telle profession développe en nous le sens du devoir civique. Nous demeurons sensibles à la misère humaine.

La place à la vie privée ? Nous gardons le souci d'accomplir notre tâche de façon adéquate mais nous priorisons notre vie privée. Si l'on a des enfants, cela devient encore plus évident. Dans une grosse boîte comme la nôtre, même si nous sommes plus performants, personne ne s'en rendra compte. Donc, il faut

comptabiliser ce que l'on fait. Le maintien de notre indépendance, sur le plan horaire, demeure primordial pour allier un travail difficile et une vie privée, qui réclame, elle aussi, une extrême souplesse pour assurer un bien-être réparateur.

Quant aux récompenses au travail... la tape sur l'épaule par le collègue amène le plus grand bien ! La reconnaissance du client peut s'avérer également très reconfortante. Face au supérieur... tout se joue selon le contexte.

Qu'en est-il du discours de l'autre ?... On perçoit une nette différence quant aux attentes. Les baby-boomers ne se sentent plus thérapeutes...

ils ne peuvent plus soigner comme ils le voudraient. Ça ne nous rejoint pas. On perçoit plutôt notre fonction comme celle d'organisateur de services. Il faut créer le désir de changement. Ici, on n'exerce pas la profession de travailleur social !!! Nous sommes des agents de relations humaines... on n'applique pas le « service social » tel qu'enseigné à l'école ; l'aspect légal prédomine toujours sur la relation d'aide.

La Loi 125 qui repositionne la notion de service peut-elle modifier votre vision ? Peut-être assisterons-nous à une redéfinition technocratique visant à baliser le nombre de contacts client/intervenant... mais cela ne signifie pas un meilleur service. Il faudra voir le sens que le tout prendra !

## LES BABY-BOOMERS

On se retrouve en plein dans l'État Providence. Tout se construit au Québec. C'est le temps de redistribuer la richesse et de favoriser l'émergence du social. Nous vivons une crise de valeurs et l'on rejette massivement celles de nos aînés. Nous participons à la création de quelque chose de nouveau. C'est le « Nous » qui prédomine plutôt que le « Je » ! Nous avons soif de justice sociale et la réclamons haut et fort.

Le même état d'esprit se traduit au travail. On entend que l'aboutissement de nos efforts sera la société de loisir. D'ici là, il faut travailler dur. Nos conditions de travail s'améliorent graduellement et l'on se sent privilégiés face à la précarité du secteur privé. L'intervention et la réflexion clinique évoluent de façon similaire. Hier, nous exerçons une profession clinique où la priorité tenait à la relation d'aide et à l'allègement de la souffrance

chez le client. Aujourd'hui, nous essayons de respecter les attentes patronales, c'est-à-dire : appliquer les mesures légales – respecter les délais prescrits pour les ouvertures et fermetures de dossiers. Nous avons perdu l'emprise quant à la définition de nos fonctions. Pendant des années, nous participions directement à la conception du processus clinique en devenant. Nous n'hésitions pas à approfondir nos connaissances et techniques d'intervention juste pour le plaisir d'apprendre et améliorer le service à la population. Graduellement, on

également participé au déséquilibre actuel. Travailler de 9 h à 17 h s'avère amplement suffisant pour accomplir la tâche demandée. C'est comme si l'investissement auprès de certains clients doit se faire de façon discrète afin de ne pas porter le blâme de s'attarder trop longuement et oublier les autres mandats.

La valorisation ? Se regrouper pour avoir du plaisir... cela fait du bien ! Avec notre chef..., on tente de le choisir en fonction de ses qualités humaines mais l'on demeure conscients que l'institution lui

le client à y adhérer car maintenant l'institution peut être blâmée si elle ne peut prouver concrètement qu'elle a proposé l'éventail requis afin de favoriser les changements souhaités. La finalité n'est pas axée sur le changement visé chez le client mais plutôt sur l'importance de savoir si le service ou programme est suffisamment utilisé ?... Peut-on encore se questionner sur ce dont un être humain a besoin ?

### COMMENT CONCLURE ?

Le matériel reçu s'avère considérable et pourrait être regardé sous de multiples facettes. Tout d'abord, j'aimerais signifier le plaisir et le privilège que j'ai eus à rencontrer tous ces intervenants. Ceux-ci se sont montrés vivement intéressés à partager leur vécu quant aux questions posées ! À prime abord, il semble acquis, comme certains l'ont souligné d'ailleurs, qu'on ne peut parler de conflits intergénérationnels, mais plutôt de méconnaissance de l'autre ainsi que d'une communication intergénérationnelle déficiente au CJM-IU. Le principal enjeu tient donc à l'isolement des différents groupes par rapport aux autres.

Rappelons que chacun intègre les rangs d'un centre jeunesse en constante évolution. Les principaux événements à observer demeurent l'avènement des lois ainsi que l'évolution du contexte économique, qui tous deux, se répercutent sur les différentes philosophies de gestion.

La loi de 1951, sur la protection de la jeunesse, permettant aux juges d'intervenir directement dans la vie familiale, ouvre ainsi la porte aux baby-boomers, qui intègrent le marché du travail entre 1966 et 1984, de participer directement à l'émergence et à la mise en place

### C'EST LE « NOUS » QUI PRÉDOMINE PLUTÔT QUE LE « JE » ! NOUS AVONS SOIF DE JUSTICE SOCIALE ET LA RÉCLAMONS HAUT ET FORT.

à vu l'émergence des spécialistes au CJM-IU ou dans les universités qui se sont vus attribuer la fonction de définir le devenir des services. Tranquillement, nous sommes passés du rôle de créateurs à celui d'exécutants. Au même moment, apparaissent les nouveaux principes de gestion, transférant au social l'approche du privé, reposant sur l'efficacité et la productivité. Il faut se rappeler que l'argent n'est plus au rendez-vous. Donc, on s'inscrit maintenant dans la chaîne de montage : « la matière brute arrive, on évalue son potentiel puis on la transfère au service capable de façonner son apparence, lequel peut sous-contracter à différents programmes spécialisés... aussitôt le résultat jugé minimalement acceptable, on procède à l'intégration au marché ». Nous ne pouvons que combattre une telle vision !

Le rapport vie privée et vie au travail ? Notre milieu de travail ne s'inscrit plus dans un projet de société, donc nous ne nous sentons plus interpellés. La fusion menée au CJM-IU a

impose des limites et mesure son efficacité. Si celui-ci est suffisamment fort pour ralentir momentanément la chaîne pour nous appuyer dans une situation délicate... alors là, on se sent valorisés !

Quant aux autres générations ? On se connaît tellement peu. Quels sont leurs projets ? Sont-ils déçus du fossé existant entre la vision inculquée à l'école et la réalité de notre institution ? Lorsqu'on aborde le fond des choses, on a parfois l'impression qu'ils s'impatientent. Plusieurs sont centrés sur la performance et le « Je » est priorisé. Ils vivent beaucoup de pression et sont soumis à la compétition. L'erreur semble source de grande anxiété. Ils ne connaissent que le système technocratique et l'acceptent inévitablement comme tel. Ont-ils conscience du lien entre leurs actions et la finalité qui en résulte pour la clientèle ?

Et les récents amendements à la *Loi sur la protection de la jeunesse* ? Les services font un virage vers les programmations et l'on doit amener

d'une loi plus articulée qui est celle de 1979 ! Il est clair que ceux-ci s'approprient une façon de faire et s'y sont identifiés ! Pour les suivants, qui arrivent entre 1985 et 2000, la vitesse de roulement est atteinte et les amendements à la loi, en 1996, s'insèrent dans le continuum. L'appellation du terme « applicateur de mesures » s'impose graduellement et façonne une certaine vision professionnelle ! Les anciennes institutions s'écroulent et la nouvelle entité des CJM-IU prend naissance. La génération « X » ne peut se souvenir d'un pouvoir qu'elle n'a jamais eu, et est déjà trop âgée pour réclamer l'indépendance de ses successeurs. Elle se détermine dans l'anonymat (dont le X), se percevant interchangeable dans la masse qui l'entoure ! De plus, elle assiste au désarroi de ses collègues plus âgés et se doit de trouver un mode de protection, afin de ne pas sombrer à son tour. Les « Y », ont souvent comme parents les baby-boomers. Le sens du « Je », qui semble les caractériser, découle possiblement du désir de leurs parents d'afficher leur propre réussite ! Ils se sentent alors les héritiers légitimes qui peuvent occuper les places vacantes au gré de leurs intérêts ! Ils regardent de façon lucide l'organisation qu'ils viennent d'intégrer ! Ils tiennent en leurs mains un réel pouvoir d'influence. Leur force, associée à leur vision de l'avenir, est-elle suffisante pour ramener la notion de plaisir et découverte qu'ils attendent du travail comme dans leur vie ? Plusieurs se questionnent quant à la portée réelle des amendements de 2007 sur leur travail ! Peut-il en découler une qualité plus appréciable de l'intervention et influencer de ce fait sur leur identité professionnelle ?

Je tiens à préciser que toutes les personnes rencontrées maintiennent comme principal objectif le bien-être de l'enfant ! Leur questionnement repose principalement sur la façon de s'y prendre pour y arriver ! Certains endossent la définition du fonctionnaire distributeur de services, tandis que d'autres s'y opposent vivement et souhaitent demeurer tributaires du changement en tant qu'intervenants directement impliqués !

Quoiqu'il en soit, tous les intervenants se disent très sensibles à leur environnement de travail et peuvent se sentir heurtés et tendre vers l'isolement s'ils s'avèrent incapables d'exprimer, s'il y a lieu, le malaise ressenti quant à leur identité et à la place qu'ils souhaitent occuper dans l'organisation !

Concluons que les définitions telles que présentées en début d'éditorial s'apparentent assez bien à la réalité du CJM-IU ! Toutefois, en faire le simple constat risque de demeurer un exercice bien futile si chacun ne tente de créer les ponts favorisant la transmission des savoirs ! J'espère que cet éditorial représentera un premier élan en ce sens !

N'hésitez pas à nous faire parvenir vos commentaires ! À quelles conclusions mènerait un tel exercice dans le secteur de la réadaptation ? <

### Note bibliographique

1. Pour en connaître plus, voir : Madeleine Fortier sur le site de l'Ordre des CHRA et CRIA du Québec.

## LE CENTRE JEUNESSE DE MONTRÉAL - INSTITUT UNIVERSITAIRE :

### → UN PERSONNEL COMPÉTENT ET ENGAGÉ, AU SERVICE DES ENFANTS, DES JEUNES ET DE LEUR FAMILLE

Jean-Pierre Duplantie, directeur général, CJM-IU

Je remercie l'équipe du *Défi Jeunesse* de leur invitation à partager avec vous mes réflexions sur l'évolution de notre établissement au cours des dernières années. Au moment de quitter la direction du centre jeunesse, c'est avec plaisir que j'ai accepté ce « défi jeunesse » avec l'espoir que le lecteur y voit un hommage à tout le personnel administratif, de soutien et clinique qui, au quotidien, contribuent au développement de l'organisation au bénéfice des jeunes et de leur famille.

Ce qui nous réunit, c'est notre foi dans la capacité de changement de la personne humaine, dans sa capacité de rebondir malgré les pires épreuves, c'est notre passion pour les jeunes et leurs parents, c'est notre volonté de faire une différence dans leur vie.

Ce qui donne un sens à notre engagement ou nourrit notre espoir, ce sont les succès que nous rencontrons, les petits progrès que nous constatons comme les grands, ce sont ces moments où nous voyons des sourires d'enfants et d'adolescents, où nous sentons un clin d'œil d'épanouissement, où nous les voyons expérimenter le succès, prendre conscience de leurs forces et de leurs habiletés.

### » POURQUOI SOMMES-NOUS TOUS LÀ ?

Quelle que soit notre fonction au sein de l'établissement, c'est notre engagement à l'égard des jeunes et de leur famille qui nous a réunis et qui continue à le faire chaque jour : c'est notre refus d'accepter que des bébés et des enfants soient maltraités, négligés, laissés sans un espoir de profiter pleinement de la vie, que des adolescents, présentant des problèmes de comportement ou une menace pour eux-mêmes ou pour leur environnement, ne puissent être aidés dans leur intégration sociale, que des parents, désireux de voir leurs enfants se développer et réussir, ne puissent recevoir l'aide requise et être valorisés dans leur rôle parental.

Pour toutes les personnes qui œuvrent directement auprès des jeunes et de leurs parents, cela constitue une source continue d'alimentation de la vie professionnelle. Il en est de même pour le personnel des services administratif et de soutien qui, par leurs rôles particuliers, soutiennent le travail des intervenants. Plusieurs sont d'ailleurs en position de constater la gravité des problèmes vécus par les jeunes et les défis posés à l'intervention. Les gestionnaires qui orientent et coordonnent les activités, et doivent tout mettre en œuvre pour soutenir leur personnel (programmes, nouveaux outils, offre de service, projets d'équipe), trouvent leur motivation professionnelle à cette même source. Dans les moments difficiles de la vie d'une organisation et de la vie professionnelle, c'est cet engagement à l'égard du jeune et de sa famille

qui a permis et permet à chacun de poursuivre son action.

### DANS QUEL CADRE TRAVAILLONS-NOUS ?

Le cadre dans lequel nous travaillons présente de nombreux défis. Notre volonté d'œuvrer auprès des jeunes contrevenants, des jeunes en besoin de protection ou dans d'autres mandats associés, nous amène à faire le choix de travailler dans un établissement du secteur public régi par des lois et des conventions qui encadrent les pratiques professionnelles et administratives. Il s'agit là d'un constat important, dont il faut reconnaître les impacts sur la vie professionnelle et sur la vie personnelle.

Plusieurs ont vécu la transformation du réseau de la Santé et des Services sociaux, à la suite des décisions de l'État de modifier l'organisation des services. Après avoir connu la vie professionnelle dans de petites, moyennes et parfois grandes organisations, ils ont vécu les fusions et leurs complexités pour maintenant se retrouver dans un nouveau et grand établissement. Et c'est, aujourd'hui, le fait de tous les travailleurs du réseau, qui se retrouvent dans les centres hospitaliers ou dans les centres de santé et de services sociaux (CSSS). Faire le choix de travailler dans l'une ou l'autre de ces organisations, c'est accepter d'œuvrer dans un cadre particulier : celui de lois, de politiques ministérielles, de budgets limités, de conventions collectives. Pour le clinicien, c'est aussi d'être imputable de sa pratique professionnelle, non seulement devant sa clientèle et l'établissement, mais aussi devant les divers mécanismes de vérification mis en place par l'État (Commissaire aux plaintes et à la qualité des services, inspection ministérielle, agrément, gestionnaire des risques et de la qualité, Commission des droits de la

personne et des droits de la jeunesse et même devant la population, via les médias).

Faire le choix de travailler dans un centre jeunesse, c'est aussi accepter de travailler dans le cadre de lois spécifiques, dont la *Loi sur la protection de la jeunesse* (LPJ) et la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* (LSJPA), qui encadrent les pratiques professionnelles. Comme nous l'avons vu au cours des dernières années, ces lois sont appelées à se modifier pour tenir compte des changements dans les valeurs sociétales et du développement des connaissances. Ces modifications concernent non seulement des dimensions administratives, mais aussi les pratiques professionnelles. Elles exigent une capacité et une volonté d'adaptation de la part du personnel.

Faire le choix de travailler dans un centre jeunesse, c'est accepter d'œuvrer dans un établissement qui se doit de rechercher les meilleurs moyens d'accomplir son mandat à l'égard des jeunes et des familles. Faire le choix de travailler dans un centre jeunesse qui est aussi un établissement universitaire, c'est accepter de collaborer au développement scientifique dans le domaine social. Cette recherche se traduit dans une organisation spécifique des services, dans des politiques internes visant la qualité des pratiques professionnelles et administratives, dans une gestion propre à l'organisation.

Au-delà des habiletés cliniques ou techniques requises dans les rôles spécifiques à chacun, le cadre de travail met à l'épreuve de façon continue les capacités d'adaptation de chacun, les habiletés de relations interpersonnelles au sein des équipes, la volonté de participer de façon constructive aux remises en question et de partager les contraintes dans un

contexte social qui nous interpelle dans nos valeurs. De notre capacité à relever ces défis, dépendent le climat de travail au sein de l'organisation et la satisfaction personnelle que chacun tire de son environnement de travail.

Le cadre de travail met aussi à l'épreuve celles et ceux qui choisissent d'être au service des jeunes et de leur famille dans un rôle de gestionnaire, que ce soit dans le secteur administratif et de soutien ou dans le secteur clinique. Le vrai défi du gestionnaire, c'est la mobilisation de son équipe dans le respect des valeurs et politiques de l'organisation, dans la reconnaissance des contraintes auxquelles l'organisation est soumise et du cadre administratif. Pour les gestionnaires cliniques, il s'agit de maintenir le cap avec leur équipe sur la qualité des services aux jeunes et à leur famille, en recherchant les meilleures façons de soutenir l'intervention. Les gestionnaires administratifs et de soutien doivent offrir des services de qualité pour le bon fonctionnement de l'établissement et le soutien à l'intervention clinique. L'un des défis les plus difficiles pour tout gestionnaire, c'est celui de donner un sens aux exigences qui entourent les responsabilités propres au rôle spécifique de chacun.

C'est dans ce contexte que nous avons évolué au cours des dernières années et que nous nous sommes donné, avec la contribution de chacun, un environnement de travail orienté sur la qualité des services aux jeunes et à leur famille et dont nous devons être fiers, malgré les lacunes auxquelles nous continuerons de nous adresser.

### QU'EN EST-IL DE NOTRE CHEMINEMENT ÉMOTIF ?

Il n'est pas de mon intention de faire ici un bilan des réalisations des dernières années dans le développement des



services, mais plutôt de partager ma vision du cheminement émotif que nous avons fait ensemble, de la maturité que nous avons acquise comme organisation, pour devenir un établissement centré sur sa mission à l'égard des jeunes et de leur famille.

### Du deuil à l'espoir

Peu importe notre secteur d'activités ou notre statut dans l'organisation, ce qui nous réunit, c'est « le jeune et sa famille ». Les transformations de notre établissement au cours des années '90 ont souvent laissé comme message que les préoccupations étaient ailleurs : fusion, restructuration, horaire de travail, conciliation des droits de chacun. Des pertes importantes ont été vécues, tant par le personnel de tous les secteurs et de tous les niveaux que par de nombreux jeunes et leur famille. Le climat de travail est devenu très lourd à porter au plan personnel, des équipes et même de la direction.

Un processus de deuil à l'égard du passé était nécessaire et devait passer par la reconnaissance des difficultés vécues. Tous ensemble, nous nous sommes donné la permission d'en parler, de comprendre comment les uns et les autres avaient vécu les transformations et vivaient le nouveau contexte de travail. Ce cheminement était nécessaire pour pouvoir regarder vers l'avenir et se recentrer sur notre mission. Nombre de rencontres du Conseil multidisciplinaire et du Conseil consultatif du personnel administratif et de soutien (CCPAS) ont facilité ce processus.

Il fallait régler le passé et, en même temps, voir l'établissement se réinvestir pleinement auprès des jeunes et de leur famille. La reconnaissance de la dynamique que nous vivions, la volonté exprimée par tous de s'en sortir, des gestes concrets, tant de la direction que du personnel à travers son exécutif syndical, le Conseil Multidisciplinaire

et le CCPAS, ont permis de jeter les bases pour construire ensemble une organisation au service des jeunes et de leur famille. Ainsi, c'est avec la collaboration de tous que le virage clinique a pu être réalisé : révision de notre offre de service, développement de programmes, implantation d'un processus clinique, examen du concept de protection et de la place des parents, révision de la charge de travail, offre de multiples programmes de formation, mise en place de nouvelles modalités de soutien clinique...

### De l'intervention individuelle à une culture du travail multidisciplinaire

Personnel clinique, administratif et de soutien de tous les niveaux de l'organisation, nous sommes associés dans la poursuite de la mission de l'établissement et nous avons besoin les uns des autres. Malheureusement, les structures d'une organisation et les rôles et mandats propres à

chaque individu, à chaque service, à chaque direction, semblent avoir, très souvent, pour effet de diviser plutôt que de favoriser la complémentarité et l'intégration dans la poursuite de la mission de l'organisation. Cet enjeu est souvent présent dans les relations entre le personnel administratif et de soutien et le personnel clinique, entre membres de différentes formations techniques et universitaires. Il ne faut pas être surpris de le retrouver entre le personnel syndiqué et les gestionnaires. Il y a dans cet enjeu, le besoin de voir ses responsabilités et compétences reconnues et respectées, le besoin de valorisation, et parfois tout simplement un besoin de pouvoir. Cet enjeu n'est pas nouveau, il se retrouve dans toute organisation communautaire, privée ou publique.

Le défi de la fusion des établissements était, entre autres, l'intégration des missions de protection et de réadaptation, des mandats psychosociaux et de réadaptation, du travail des intervenants sociaux et des éducateurs. L'intégration ne veut pas dire que

l'intégration de ces différents mandats et expertises, pour assurer la cohérence de nos actions en lien avec notre mission et faire la meilleure utilisation possible de l'ensemble de nos ressources.

Des pas importants ont été faits pour reconnaître les expertises des uns et des autres, à travers un travail de clarification des rôles et responsabilités de chacun, tant au niveau des directions, des services, du personnel, qu'à travers le programme de développement des compétences, les activités de reconnaissance d'individus ou d'équipes.

En ce qui a trait à la recherche de complémentarité, nous avançons et en voici quelques exemples : éducateurs et intervenants sociaux d'un même service en territoire assument des responsabilités différentes, le travail en cellule, les tables de révision permettant de mettre en commun les connaissances et de partager les orientations, les équipes de réinsertion sociale, prochainement

l'expérimentation et le soutien organisationnel, mais nécessite, à la base, ouverture et reconnaissance de son importance par chacun.

L'intégration de la mission universitaire, et particulièrement du secteur de la recherche, relève du même genre de défi, soit celui de travailler en complémentarité, dans le respect des rôles propres à chacun, à la réalisation de projets de recherche favorisant le développement des connaissances sur les problématiques et sur les pratiques. S'il y a des domaines qui nécessitent des investissements en recherche, où les questions ne cessent de surgir devant la complexité des problématiques, ce sont bien ceux de la souffrance émotive des enfants victimes et de l'impact sur leur développement, de l'agressivité de certains jeunes et de leur relation à la société. Notre engagement à l'égard de tous ces jeunes exige une ouverture certaine à une meilleure compréhension des dynamiques humaines et à l'examen de nos pratiques.

LES STRUCTURES DES ORGANISATIONS PEUVENT ÊTRE AIDANTES OU NUISIBLES. LE DANGER, C'EST DE VOULOIR TOUJOURS METTRE EN PLACE UNE VARIÉTÉ DE MOYENS FORMELS POUR FORCER LE TRAVAIL EN ÉQUIPE.

tous font la même chose et ont les mêmes pratiques. Sur le plan clinique, il s'agit plutôt d'un processus pour favoriser la complémentarité face à la complexité des problèmes vécus par les jeunes et leurs parents, et pour mettre à leur service toute l'expertise et les connaissances requises, d'où une organisation telle que le travail en cellule. La structure de l'établissement doit permettre le développement d'expertises spécifiques, tels les mandats dévolus à chaque direction et à chaque service, tant aux plans administratif, de soutien, que clinique. Elle doit favoriser

les liens plus étroits entre les intervenants en milieu scolaire et les unités de réadaptation.

Les structures des organisations peuvent être aidantes ou nuisibles. Le danger, c'est de vouloir toujours mettre en place une variété de moyens formels pour forcer le travail en équipe. Le vrai défi se situe dans la reconnaissance, que la complexité de la nature humaine exige, du passage d'une culture de l'intervention individuelle, à une culture du travail multidisciplinaire. Ceci peut être développé à travers la formation,

### **Une culture d'ouverture, de participation, de respect, et de reconnaissance**

La contribution de tous à l'amélioration du climat de travail et au repositionnement de l'établissement a été essentielle au cours des dernières années. Parmi les facteurs qui ont contribué à ces changements, il faut souligner le développement d'une philosophie de gestion axée sur l'ouverture, l'écoute, la transparence, la participation, le respect et la reconnaissance. Nous avons travaillé à mettre cette philosophie en place en étant conscients que les attitudes et comportements exigés ne sont jamais acquis de façon définitive, et que cette philosophie peut se vivre de façon inégale au sein de l'organisation. Il faut d'ailleurs être conscient qu'une réciprocité est nécessaire entre le personnel et l'équipe de gestion.

D'une part, le personnel doit prendre le risque de faire confiance, d'expérimenter la participation, de nommer les problèmes dans une recherche de solution et de reconnaître les efforts réalisés. D'autre part, le gestionnaire doit prendre le risque d'écouter, d'être réceptif en évitant de juger, d'accepter de se questionner et parfois d'être conseillé pour mieux jouer son rôle.

Au cours de mes différentes tournées, j'ai apprécié les échanges. Ils ont été pour moi une source d'informations et d'orientations et m'ont permis une meilleure compréhension des difficultés vécues, de l'impact de certaines décisions. Ils ont été l'occasion pour moi de certaines remises en question. De même, des rencontres individuelles avec différents membres du personnel ont été source de questionnements et d'inspiration. Quand nous acceptons, de part et d'autre, de nous inscrire dans de tels processus, cela ne signifie pas que nous serons tous d'accord sur le problème présenté, les solutions ou la réalisation d'un projet, mais nous aurons pris le temps de partager de bonne foi et de comprendre les points de vue différents.

Au cours des dernières années, les lieux de participation se sont multipliés : groupes de développement clinique, table des agents de liaison du Conseil multidisciplinaire, équipes de réalisation pour la démarche d'agrément, consultation sur des dossiers spécifiques par la direction ou par les instances de consultation (Conseil multidisciplinaire, Conseil consultatif du personnel administratif et de soutien, Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens, Conseil des infirmières et infirmiers), rencontres de cadres. Malgré l'ampleur du travail régulier, la participation du personnel a été fort positive, a enrichi le processus de prise de décision et a contribué à la définition des orientations.

Stimulés au départ par l'exécutif du Conseil multidisciplinaire, nous travaillons depuis plusieurs années au développement d'une culture de reconnaissance. Nous sommes passés d'une reconnaissance basée sur des événements occasionnels, à une reconnaissance qui se vit de plus en plus au quotidien. C'est très important. Avant d'attendre une valorisation externe, il faut qu'entre nous, nous soyons capables de reconnaître nos bons coups, notre expertise, notre engagement et la qualité de nos relations. C'est d'ailleurs un très beau signe de notre maturité.

### UN ÉTABLISSEMENT INTÉGRÉ À SA COMMUNAUTÉ

Le défi d'ouverture et de participation à l'interne s'est étendu aussi à l'externe. Au cours des dernières années, nous sommes devenus un établissement moins mystérieux, ouvert non seulement aux visiteurs professionnels, mais aussi aux médias. Nous sommes maintenant un

nom des enfants à protéger. Pourtant, les centres jeunesse sont des établissements appartenant à la société, implantés dans la communauté. Les jeunes et leurs parents vivent dans la communauté et quand le jeune en est retiré, c'est pour mieux le préparer à y retourner. Le débat des services requis et de la place des services sociaux doit se faire dans la communauté, car c'est elle qui influence les politiques et les engagements financiers.

La communauté doit être impliquée et, pour ce faire, elle doit connaître, comprendre, se sentir associée et ne pas être tenue à l'écart. Il nous appartient d'aller vers elle pour lui faire comprendre ce qui se passe chez nous. C'est son affaire et nous agissons en son nom. Nous nous devons de lui faire comprendre les besoins des jeunes, leur souffrance et l'espoir qu'ils représentent, de même que le désarroi de certains parents et leur besoin d'aide.

Il faut souligner le travail accompli par notre Bureau des communications et

### TROP LONGTEMPS, LES CENTRES JEUNESSE SONT DEMEURÉS SUR LEUR GARDE ET SE SONT TENUS LOIN DE LA COMMUNAUTÉ, AU NOM DES ENFANTS À PROTÉGER.

établissement ouvert sur la communauté qui fait partie intégrante de cette communauté. Il faut apprécier l'intérêt grandissant de la population à l'égard de notre travail. Les médias s'intéressent de plus en plus à la situation des enfants et aux défis de la pratique. La population manifeste davantage son désir de s'impliquer par le bénévolat ou par des dons à notre fondation. Il y a là des gestes concrets de reconnaissance et d'appui.

Trop longtemps, les centres jeunesse sont demeurés sur leur garde et se sont tenus loin de la communauté, au

par de nombreux intervenants et cadres qui acceptent d'accompagner les jeunes dans des démarches avec les médias et d'être présents sur la place publique, pour expliquer les diverses problématiques et le travail d'intervention. La parole publique n'est plus l'affaire de la direction, mais celle de l'établissement représenté par son personnel. Elle témoigne en même temps de la confiance acquise à l'égard des médias et de la place publique.

Une nouvelle étape a été franchie, depuis quelque temps, en produisant des événements artistiques ouverts

sur la communauté. Quelle belle façon d'aider les jeunes, de témoigner de leurs talents, de l'espoir qu'ils représentent ! Ces jeunes et leurs parents font partie de la communauté. De plus en plus, ils prennent la parole avec nous pour exprimer leurs besoins et leur gratitude. La maturité que nous avons acquise nous permet d'afficher sans crainte nos valeurs, notre engagement et de prendre de nouvelles initiatives dans notre façon d'interpeller le milieu, quant à ses responsabilités à l'égard des jeunes et de leurs parents.

### LE CENTRE JEUNESSE DE MONTRÉAL : UN ÉTABLISSEMENT D'UNE BELLE MATURITÉ

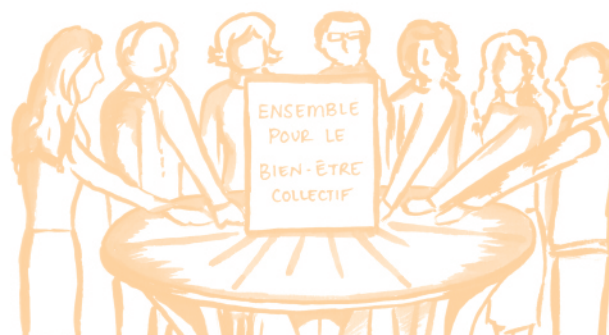
Si j'ai choisi de vous partager mes réflexions sur le cheminement émotif de notre organisation, du « nous collectif », c'est que je crois profondément que le niveau de bien-être d'une organisation humaine est le reflet de la maturité de son personnel comme groupe et que la qualité de l'œuvre de ce collectif est étroitement liée à son niveau de bien-être.

Si, aujourd'hui, nous avons le sentiment d'un mieux-être qui nous permet de consacrer davantage nos énergies au service des jeunes et de leurs parents, et au développement clinique de notre organisation, c'est que :

- nous avons pris le temps de reconnaître ce que nous avons vécu dans des périodes très difficiles ;
- nous avons pris le temps de reconnaître l'importance des conflits internes et de leurs impacts pour les jeunes et leurs parents, et pour nous-mêmes ;
- nous avons reconnu qu'au-delà des nombreuses contraintes sur lesquelles nous avons très peu de pouvoir, par exemple le budget qui nous est alloué, nous partageons les mêmes objectifs et les mêmes valeurs sur le plan clinique et sur le plan des relations interpersonnelles, tout en ayant des responsabilités différentes, mais complémentaires ;
- nous avons revu la façon de régler nos différends ;
- nous avons appris à nous respecter, malgré les enjeux associés à des décisions difficiles ;
- nous avons appris à échanger à travers une participation constructive ;
- nous souhaitons tous nous développer pour mieux servir ou soutenir l'intervention auprès des jeunes et de leur famille.

Notre bien-être collectif est la responsabilité de chacun d'entre nous. La direction a un rôle important à jouer et il en est ainsi des différentes instances représentatives du personnel sur les plans clinique, administratif et de soutien. Dans le domaine des relations humaines, il n'y a jamais rien de régler une fois pour toutes. Tout en étant conscients que ce qui nous réunit, ce sont les jeunes et leur famille, la qualité de nos relations au sein de l'organisation devra demeurer une préoccupation constante, mais pour reprendre le thème de l'assemblée générale 2007 du Conseil multidisciplinaire, « *La table est mise...* ».

Je suis très heureux du parcours que nous avons fait ensemble. Merci de votre confiance et de votre engagement. Vous accomplissez un travail dont vous devez d'être très fiers. <



Cet article suscite chez vous des réactions, des commentaires, des réflexions. Le comité de la revue *Défi jeunesse* aimerait vous lire. N'hésitez pas à les lui faire parvenir par courrier ou courriel aux adresses indiquées sur la page du sommaire.

# → L'INTÉGRATION SOCIALE

## UN CADRE CONCEPTUEL PORTEUR DE CHANGEMENTS

Pierre Keable, agent de développement de programmes et de recherche, DSP-AU



Dans le cadre du congrès international des formateurs en travail social et des professionnels francophones de l'intervention sociale, qui se tenait à Namur du 2 au 7 juillet 2007 sous le thème *Quelles formations pour quel travail social ?*, j'ai présenté une communication sur le cadre conceptuel d'intégration sociale, vu comme fenêtre d'opportunités pour revoir le sens de notre pratique du travail social et pour baliser cette pratique.

Après vous avoir situé les missions et mandats Centre jeunesse de Montréal - Institut Universitaire (CJM-IU) ainsi que la clientèle à laquelle il s'adresse et expliqué comment s'est fait le choix de l'intégration sociale à titre de paradigme de développement clinique, j'en ai exposé les concepts clés et les balises cliniques qui en découlent pour le développement de programmes, services et activités. J'ai conclu en disant comment il représente une fenêtre d'opportunités pour des mutations de pratiques.

Je ne reprendrai pas ma présentation en entier, le cadre conceptuel a déjà fait l'objet d'un article de Gaudet, J., Chagnon, F. et F. Paquette (2005) dans une parution récente du *Défi Jeunesse*, mais profiterai de l'occasion pour réactualiser certains éléments du cadre conceptuel qui ont évolué depuis les deux dernières années.

### LES CONCEPTS CLÉS DE L'INTÉGRATION SOCIALE

Les travaux du groupe de travail sur l'intégration sociale du CJM-IU ont mené à la définition suivante du concept : « L'intégration est la résultante d'un processus d'apprentissage et de développement qui implique : une fonctionnalité dans l'exécution de rôles sociaux appropriés à son groupe d'âge (travailleur, étudiant, ami, partenaire amoureux, citoyen) et à ses capacités ; une appartenance à des groupes dont le fonctionnement respecte les règles, les valeurs et les normes, morales et légales, ainsi que des relations adéquates, stables et réciproques avec ces groupes (dimension objective) dans lesquelles on se sent apprécié et investi en tant qu'individu (dimension subjective) ».

Cette définition de l'intégration sociale renvoie à plusieurs dimensions (relationnelle, professionnelle, scolaire, sociale, morale et légale) et elle rejoint la conception élargie de l'intégration sociale proposée par des sociologues français, De Gaulejac et Taboada (1995) dans *La lutte des places* (1994), qui découle de leurs recherches sur le phénomène de l'exclusion sociale chez des adultes. Dans le modèle théorique qu'ils proposent, les différents aspects de l'intégration sociale sont organisés autour de trois dimensions : les domaines social, économique et symbolique. Ces trois dimensions sont conçues comme étant interdépendantes : il est possible que, chez un

même individu, certaines soient tout à fait fonctionnelles alors que d'autres s'avèrent lacunaires.

Comparativement aux travaux du groupe de sociologues auxquels nous référons, compte tenu que nous nous situons plus dans une perspective développementale auprès d'adolescents et de leur famille, nous avons modifié l'appellation de certains domaines. Ainsi, social est devenu relationnel/familial et économique est devenu fonctionnel/productif. Nous avons aussi ajouté une quatrième dimension, le domaine personnel, qui réfère aux composantes endogènes de l'individu. Bien que cette dimension ait été implicite dans le modèle initial, nous voulions souligner par là l'importance de cet aspect, surtout dans le contexte du CJM-IU où plusieurs jeunes souffrent de grandes carences aux plans psychocorporel, affectif et cognitif. En outre, étant donné la mission du CJM-IU dans le domaine de la délinquance, nous avons ajouté une dimension légale au domaine symbolique.

Ces quatre domaines ne doivent pas se concevoir comme étant des entités mutuellement exclusives. Les domaines relationnel/familial, fonctionnel/productif et symbolique peuvent en ce sens être vus comme des domaines d'application et d'articulation différenciés des composantes du domaine personnel, rendant possible l'intégration sociale ; l'important n'est pas d'arriver à tout catégoriser « définitivement » et « correctement », mais de faire un relevé relativement complet des acquisitions nécessaires à une intégration sociale optimale.

Le **domaine personnel** réfère aux « matériaux de base » permettant la construction de l'identité individuelle : on y retrouve les caractéristiques psychocorporelles, affectives et cognitives se combinant et se

modulant diversement au cours de l'existence, pour rendre possible des réalisations dans les domaines relationnel/familial, fonctionnel/productif et symbolique.

Les indicateurs liés à ces volets se rattachent à diverses théories issues des sciences humaines, des sciences sociales et des sciences de la santé. Parmi ceux-ci se retrouvent notamment : le niveau de développement et de maturation (physiologique, moral, affectif, social...) ; le niveau de santé physique et mentale ; les capacités d'apprentissage ; le niveau de langage ; la perception et l'image de soi.

Le **domaine relationnel/familial** réfère à l'ensemble des liens d'attachement qui relient l'adolescent à son réseau social, au premier chef, sa famille. La qualité de ces liens est tributaire de la fonctionnalité du réseau social de soutien dont dispose l'individu et des interactions de celui-ci avec les composantes de ce réseau. L'adolescence amène un élargissement du réseau social par rapport à l'enfance. De plus, aux liens en « face à face » avec les membres de ce réseau s'ajoutent des liens plus abstraits avec la société (des gens étrangers entre eux et qui ne peuvent négocier directement l'un avec l'autre). Dans l'intervention en centres jeunesse, on s'intéressera notamment à l'intégration de l'adolescent à sa famille, dans des groupes d'amis, de loisirs, d'école, de travail ou communautaires, ainsi qu'au volet de ses relations amoureuses.

Le **domaine fonctionnel/productif** réfère au développement de la fonctionnalité de l'adolescent dans ses différents rapports avec le scolaire, le travail et la sphère économique. L'insertion dans la vie économique et le travail revêt une importance particulière dans la vie d'aujourd'hui, alors que le travail est devenu un critère très

important d'intégration sociale. Cet état de fait pose des défis particuliers aux adolescents, surtout s'ils sont sous-scolarisés. Chez l'adolescent, on portera attention, entre autres, à la façon dont celui-ci s'inscrit dans la vie économique aujourd'hui, comment il s'y maintient et comment il s'y construit une place à long terme.

Le **domaine symbolique** réfère au niveau d'adhésion de l'adolescent aux normes et aux valeurs collectives et sociales et au respect des lois qui en découlent, à son sentiment d'utilité sociale, à sa reconnaissance par les autres et à sa perception de soi dans le monde.

Le contexte socioculturel dans lequel il évolue propose à l'adolescent des façons de penser qui contribuent à modeler son processus de développement identitaire.

L'intégration symbolique d'un adolescent se constate par la reconnaissance de la place qu'il occupe dans le système social, ainsi que par un projet de vie réaliste lui permettant de se sentir partie prenante du présent et de se projeter dans l'avenir.

### Un modèle explicatif d'une intégration sociale réussie

Ce modèle, conformément à celui de Bronfenbrenner (1979), conceptualise **l'intégration sociale** des jeunes à l'intérieur d'un processus dynamique dans lequel interagissent des composantes individuelles et des composantes environnementales. Puisque ce modèle vise à conceptualiser l'intégration sociale des jeunes qui reçoivent des services du CJM-IU, il postule que des éléments liés au contexte qui balise cette offre de service, vont influencer les cibles, les objectifs et le cadre des interventions dans le domaine de l'intégration sociale et doivent être considérés dans le modèle. D'après Thomassin (2004), on retrouve ici notamment

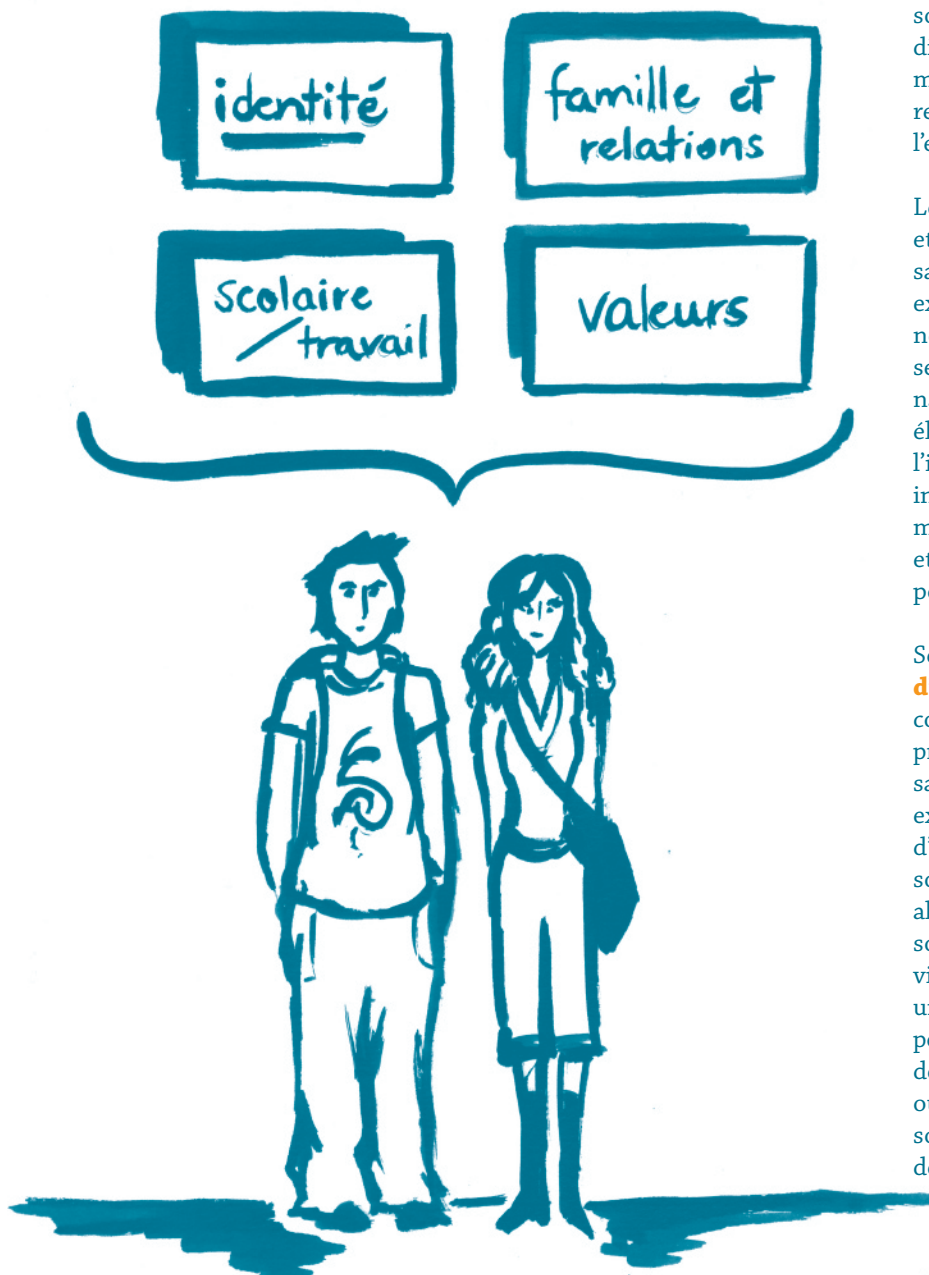
les éléments suivants : les missions, qui sont définies par différents textes de loi ; les mandats, définis au niveau ministériel ou au niveau d'agences régionales de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux ; des orientations du CJM-IU, qui reflètent la philosophie et les choix d'organisation de notre établissement ; ainsi que l'organisation de l'ensemble des ressources humaines, matérielles et financières qui sont mises au service de l'intervention.

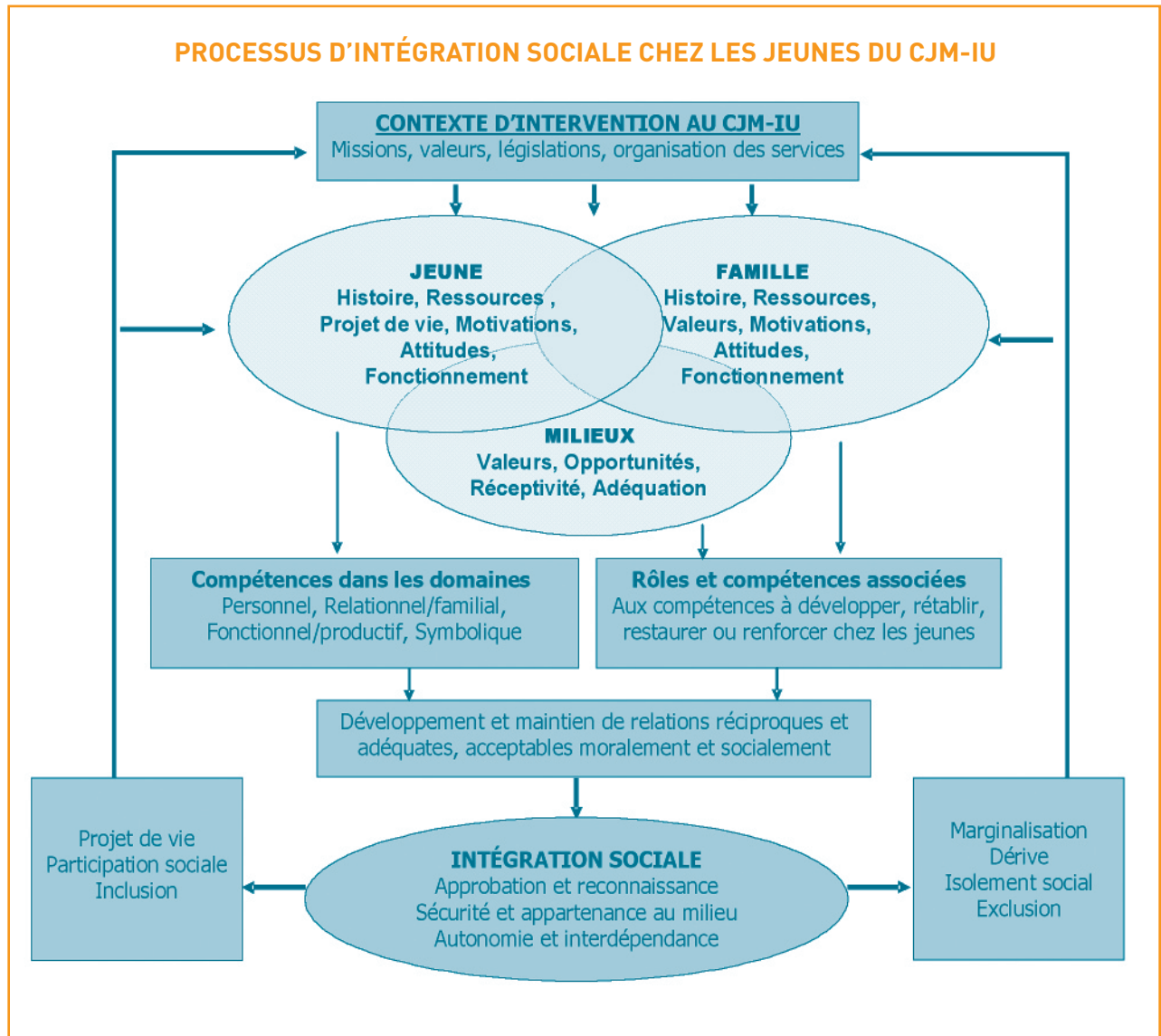
Le modèle postule que les caractéristiques des jeunes, des familles et de leur environnement extérieur varieront grandement, pouvant en cela favoriser ou contraindre les opportunités d'insertion sociale et de mise en relation pour le jeune. Le développement et le maintien de relations réciproques et adéquates entre celui-ci, sa famille et son environnement extérieur sont des conditions nécessaires à l'approbation et à la reconnaissance du jeune. Cette interaction du jeune avec sa famille

et l'environnement extérieur (école, amis, communauté, intervenants...) est intimement liée à son processus de socialisation qui se définit par l'ensemble des connaissances et des compétences (personnelles, relationnelles/familiales, fonctionnelles/productives et symboliques) qu'un individu développe et intègre suivant ses échanges avec son environnement (incluant sa famille). Ceci lui permet ainsi de devenir un citoyen responsable compétent et intégré au plan social. Les diverses compétences du jeune et de ses parents, ainsi que les qualités de l'environnement extérieur sont des éléments qui influenceront directement le développement et le maintien des relations. Ce processus relationnel affectera également l'ensemble de ces compétences.

Le modèle affirme que l'approbation et la reconnaissance du jeune par sa famille et son environnement extérieur sont des conditions nécessaires au développement de sentiments de sécurité, d'appartenance au milieu et au bien-être. Ces éléments favorisent l'autonomie et l'interdépendance. L'ensemble des interactions entre ces divers éléments mène à une expérience subjective et objective d'intégration sociale positive.

Selon ce modèle, **l'expérience d'une intégration sociale** est conçue comme le résultat des divers processus d'interaction entre le jeune, sa famille et son environnement extérieur (socialisation, expériences d'insertion). Ainsi, l'intégration sociale est le résultat d'un processus allant d'un pôle où l'intégration sociale se traduit par un projet de vie mobilisateur, une inclusion et une participation sociale, à un pôle pouvant mener à de la marginalisation, de l'isolement social, de l'exclusion ou de la désinsertion. L'intégration sociale d'un jeune se situe entre ces deux pôles extrêmes.





Ce modèle est dynamique : l'expérience positive ou négative vécue par le jeune aura un effet sur les caractéristiques du jeune, celles de sa famille et sur celles de l'environnement extérieur, ce qui influencera par la suite la façon dont se dérouleront les interactions entre ces éléments. Elle aura aussi un effet sur le contexte d'intervention au CJM-IU, qui restera de ce fait disponible à un ajustement en fonction des caractéristiques dynamiques de sa clientèle.

Le modèle postule enfin que le processus de socialisation menant à

une expérience d'intégration sociale réussie n'est jamais achevée et qu'il peut être influencé par plusieurs facteurs (psychologiques et sociaux) tout au long de la vie de l'individu. Ainsi, le chemin qui permettra à un jeune d'expérimenter une forme d'intégration sociale n'est pas linéaire et il est influencé par les valeurs des personnes et des organisations, les missions de l'établissement, les cadres légaux, le potentiel de développement du jeune et les capacités des milieux à offrir des expériences positives d'insertion sociale.

### DES BALISES COMMUNES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE PROGRAMMES À L'ADOLESCENCE

Le développement de programmes, services ou activités, doit pouvoir s'appuyer sur certains principes généraux et sur des objectifs à atteindre pour la clientèle ciblée. Cette clientèle doit de plus présenter un certain niveau d'homogénéité pour que puissent être définis des objectifs spécifiques communs à l'ensemble de celle-ci.

### Principes généraux de l'intervention

La préoccupation du CJM-IU de développer à travers son offre de service une intervention de qualité s'exprime à travers certains principes. Ils peuvent être résumés comme suit :

**Une intervention centrée sur le jeune et sa famille :** Favoriser la participation parentale (sauf si contre-indiquée) ainsi que celle du jeune qui doit faire partie prenante des décisions qui le concernent.

**Une intervention planifiée :** Élaborer un plan d'intervention et un plan de service conjoint avec le parent et le jeune.

**Une intervention concertée :** Favoriser une intervention cohésive et cohérente, concertée avec les partenaires de la communauté.

**Une intervention continue :** Assurer au jeune une stabilité et une continuité des liens.

**Une intervention évaluée et axée sur les résultats :** Évaluer l'effet de l'intervention avec chaque client ainsi que les impacts des interventions sur les problématiques sociales.

**Une intervention en développement :** Rechercher constamment l'amélioration, dans une optique de consolidation des pratiques.

**Une intervention soutenue par la formation, la recherche et le soutien clinique :** S'appuyer sur des analyses rigoureuses pour une appréhension la plus juste possible de la réalité.

### Des objectifs généraux transversaux à tous les programmes

L'intervention auprès des adolescents en centres jeunesse s'inscrit en règle générale dans le cadre de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (LPJ) et de la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* (LSJPA). En ce sens, les objectifs généraux transversaux à l'ensemble des programmes s'inscrivent dans les attendus de ces lois. Ces programmes, tout en responsabilisant le jeune et en mobilisant son réseau de soutien (au premier chef, ses parents) ainsi que la communauté, doivent viser à : protéger le jeune, réduire les séquelles, accroître les compétences, protéger la société, réduire la récidive, rechercher la non-récurrence de la compromission.

### Une typologie théorique des clients

L'hétérogénéité des caractéristiques des jeunes visés par l'offre de service à l'adolescence au CJM-IU a conduit à proposer une typologie théorique des clients. Cette typologie permet de cibler plus clairement les objectifs que visent, pour les jeunes, les programmes, services ou activités, dans une finalité d'intégration sociale. À chaque type de client correspondent des objectifs poursuivis dans une finalité d'intégration sociale ou un niveau d'intensité de moyens à associer à ceux-ci.

La typologie retenue s'appuie sur trois critères, celui du type de milieu de résidence du jeune, celui de l'âge et celui du niveau de rupture.

1. Les jeunes de 12-14 ans et de 15-17 ans (et de 18 à 20 ans sous la LSJPA) en rupture avec leurs milieux de vie et placés depuis longtemps en milieu de réadaptation.
2. Les jeunes de 12-14 ans et de 15-17 ans (et de 18 à 20 ans sous la LSJPA) en rupture avec leurs milieux de vie et placés

durant leur adolescence en milieu de réadaptation.

3. Les jeunes de 12-14 ans et de 15-17 ans en rupture avec leur milieu naturel et placés depuis longtemps en milieu substitut.
4. Les jeunes de 12-14 ans et de 15-17 ans en rupture avec leur milieu naturel et placés durant leur adolescence en milieu substitut.
5. Les jeunes de 12-14 ans et de 15-17 ans (et de 18 à 20 ans sous la LSJPA) à risque de rupture avec leur milieu naturel.
6. Jeunes à risques élevés et imminents de rupture avec leur milieu de vie ou leur milieu de réadaptation.

### Des objectifs généraux particuliers en lien avec la typologie

Un programme, un service ou une activité sont élaborés en fonction d'une problématique cible commune à un segment de clientèle. En ce sens, le cadre conceptuel cible, dans une finalité d'intégration sociale, des objectifs spécifiques propres à chaque type de client. Ces objectifs sont associés aux besoins particuliers à ce type de clients.

### UN CADRE CONCEPTUEL PORTEUR DE CHANGEMENTS

Différentes conditions sont nécessaires pour qu'un cadre conceptuel soutienne une mutation de la pratique. Il doit au départ, d'après Paquette et Chagnon (2000), répondre à trois critères : la cohérence, la pertinence et la vraisemblance. L'intégration sociale est en lien de cohérence avec les missions, les mandats et les orientations de l'établissement. La finalité d'intégration sociale est pertinente en regard des problématiques vécues par les adolescents référés au CJM-IU dans le contexte d'une société

qui produit de l'exclusion. Le cadre conceptuel apparaît vraisemblable pour les cliniciens de l'établissement.

Il est porteur de changement parce qu'il permet de concevoir l'intervention découlant des lois d'exception en protection de la jeunesse et en délinquance dans une vision plus large, celle de l'intégration sociale des jeunes inscrits ou admis à l'établissement, plutôt que centrée sur les objectifs généraux qui balisent l'intervention en centres jeunesse. Il est porteur de changement parce qu'il présente comme cibles d'intervention, non plus seulement le jeune et ses parents, mais aussi des éléments de l'environnement extérieurs à eux.

### Un apport pour la formation en travail social

L'inscription de l'intervention dans un paradigme d'intégration sociale représente un apport pour la formation au travail social à deux égards : au niveau de la formation continue et au niveau de la formation pratique.

Au niveau de la formation continue, elle offre une fenêtre d'opportunités pour soutenir les cliniciens à se représenter la pratique en contexte d'autorité auprès d'adolescents dans une vision écologique du développement humain incluant l'ensemble des acteurs de la communauté. Ceci peut faire contrepoids à une vision de type contrôle social qu'entraîne souvent le fait d'intervenir en contexte d'autorité à partir de lois d'exception. Les animations du cadre conceptuel auprès des intervenants, des gestionnaires et des conseillers mettent en lumière cette représentation de la pratique. Les programmes, services et activités développés en sont empreints.

Par ailleurs, le CJM-IU est un partenaire important des maisons d'enseignement, notamment comme milieu de stage en travail social. Les théories de référence des étudiants sont teintées durant leur formation théorique universitaire par des courants de pensée valorisant plus le changement social que le contrôle social. Ils sont souvent fortement percutés durant leur formation pratique par le contact avec l'intervention en contexte d'autorité. La finalité d'intégration sociale peut les soutenir dans l'établissement de relations d'aide en contexte d'autorité dans une logique de résilience et d'*empowerment*, le cadre conceptuel leur présente une façon de rendre opérationnelle cette façon de voir. À partir de l'an prochain, le cadre conceptuel fera partie des informations transmises aux étudiants en stage au CJM-IU. <

### Références bibliographiques principales

- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development : Experiments in Nature and by Design*, Cambridge, Harvard University Press.
- De Gaulejac, V. et I. Taboada-Léonetti (1995). *La lutte des places : insertion et désinsertion*, Marseille, Éditions Hommes et Perspectives.
- Gaudet, J. et F. Chagnon (2005). « Cadre conceptuel pour l'intégration sociale des adolescents au CJM-IU », *Défi jeunesse*, vol. 12, no 1, Novembre, 7-13.
- Keable P. (2007) *L'intégration sociale : Un cadre conceptuel soutenant le développement des programmes, services et activités à l'adolescence : Une mise à jour des concepts*, Montréal, Centre jeunesse de Montréal - Institut universitaire.
- Paquette, F. et F. Chagnon (2000). *Cadre de référence pour le développement et l'évaluation des programmes aux Centres jeunesse de Montréal*, Montréal, Centre jeunesse de Montréal.
- Thomassin, A. (2004). *L'offre de service du Centre jeunesse de Montréal - Institut universitaire*, Montréal, Centre jeunesse de Montréal - Institut universitaire.



Cet article suscite chez vous des réactions, des commentaires, des réflexions. Le comité de la revue *Défi jeunesse* aimerait vous lire. N'hésitez pas à les lui faire parvenir par courrier ou courriel aux adresses indiquées sur la page du sommaire.

## → QUELQUES REPÈRES POUR L'INTERVENTION EN CONTEXTE INTERCULTUREL :

### UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE

PRÈS DE 30 % DE LA CLIENTÈLE DU CENTRE JEUNESSE DE MONTRÉAL – INSTITUT UNIVERSITAIRE (CJM-IU) EST D'ORIGINE IMMIGRANTE<sup>1</sup>. CETTE PROPORTION AUGMENTE DE PLUS EN PLUS CAR LA POPULATION IMMIGRANTE CROÎT CHAQUE ANNÉE.

Jean Ramdé, doctorant en psychologie, Université de Montréal, éducateur, DSRA



Les projections du ministère de l'Immigration fixent à 48 000 le nombre d'immigrants qui viendront s'installer au Québec en 2007. Une récente étude menée par Désy *et al.* (2005) montre la complexité de l'intervention auprès des jeunes immigrants et de leurs familles. Cette complexité est en partie due à la langue, aux différences culturelles et à la méconnaissance des services rendus par le centre jeunesse. « Le temps de l'intervention est plus long, il y a plus d'informations à donner, l'intervention requiert plus de souplesse, de créativité et de préparation, plus d'attention doit être consacrée aux relations familiales et à une plus grande collaboration avec les collègues » (Désy *et al.*, 2005, p.5). Selon ces auteurs, l'intervention auprès de cette clientèle génère un coût supplémentaire pour le CJM-IU. Cet établissement fait donc face à une intervention de plus en plus complexe avec une clientèle particulière dont le nombre augmente d'une façon de plus en plus importante. Cet article est une recension d'écrits sur la consultation interculturelle.

#### DÉFINITION DE LA CULTURE

Suivant une approche constructiviste, Boesch (1995) estime que la culture est un champ d'action dont le contenu s'étend des objets faits et utilisés par les êtres humains jusqu'aux institutions, aux idées et aux mythes. La culture offre des possibilités d'actions, mais en définit également des conditions ; elle circonscrit des objectifs et

les moyens pour les atteindre, mais elle trace également des limites pour les actions correctes, possibles et même déviantes. La relation entre les contenus matériels et **idéatoires** du champ culturel d'action est d'ordre systématique ; autrement dit, des transformations dans une partie du système peuvent avoir une répercussion dans d'autres parties. En tant que champ d'action, la culture non seulement induit et contrôle l'action, mais étant aussi continuellement transformée par celle-ci, la culture est autant un processus qu'une structure.

De son côté, Hofstede (2004) conçoit la culture comme une programmation collective de l'esprit humain qui permet de distinguer un groupe d'individus d'un autre. La culture détermine des manières de penser, de sentir, de communiquer, de produire des objets concrets. Elle est acquise, transmise par des codes, des symboles : langues, gestes, expressions... Les sociétés sont généralement classées en deux catégories : les individualistes et les collectivistes (Hofstede, 2004 ; Triandis, 1995).

#### L'individualisme

L'individualisme caractérise les sociétés dans lesquelles les liens entre les personnes sont moins rigides et où chacun doit se prendre en charge. Les individus dans les sociétés individualistes sont plus aptes à faire confiance aux personnes étrangères, à coopérer avec des inconnus avec qui ils partagent certaines valeurs, attitudes, principes idéologiques ou des intérêts. Les individualistes sont

plus aptes à afficher des comportements prosociaux avec des inconnus (Triandis, 1995). L'Occident serait un exemple d'individualisme. On y valorise l'indépendance et l'affirmation de soi et la société est caractérisée par une forte compétition.

### Le collectivisme

À l'opposé, le collectivisme caractérise les sociétés dans lesquelles les personnes sont intégrées, dès leur naissance, dans des groupes plus larges, forts et soudés qui continuent de les protéger tout au long de leur vie, en échange d'une loyauté indéfectible (Hofstede, 2004). Les individus sont très dépendants les uns des autres sur le plan économique et moral (Triandis, 1995). Ils sont méfiants face aux étrangers. Cependant, tous ceux qui ont vécu dans une société collectiviste ne présenteront pas forcément ces caractéristiques au même degré. Il est possible de trouver des individus de tendance individualiste (en nombre très limité) dans les sociétés collectivistes et des individus de tendance collectiviste dans des sociétés individualistes. Cette différence entre l'Occident et les pays dits collectivistes s'observe dans la conception des enfants et la manière d'être avec un enfant.

### Implication des différences culturelles pour l'intervention en centre jeunesse

Les parents immigrants ont dans la plupart des cas été socialisés dans un cadre très différent de celui qui caractérise l'Occident. Ainsi, on constate qu'ils ont intégré des valeurs culturelles qui sont souvent fort différentes de celles de la société d'accueil. Ceci s'observerait dans les interactions au sein de la famille. Par exemple, les corrections physiques seraient fréquemment perçues comme une composante indispensable dans l'éducation des enfants de certains immigrants (Guidetti, Lallemand

et Morel, 2000) alors que la société d'accueil pourrait les percevoir comme de la maltraitance à l'égard des enfants. Dans les sociétés d'origine de certains parents immigrants, ce sont les aînés, les parents et la famille élargie qui ont l'autorité absolue sur les enfants. Ils déterminent les privilèges et les punitions que mérite l'enfant. Selon Chiasson et Roc (2000, p. 228-229), « ces familles (...) ne comprennent pas que l'enfant ait le droit de dénoncer ses parents auprès d'une autorité gouvernementale lorsque ceux-ci utilisent des châtiments corporels. (...) la Loi et l'intervention sur la protection de la jeunesse (...) sont comprises comme une menace, une ingérence dans leur autorité parentale ou une remise en question de cette dernière ».

Une autre donnée susceptible d'interpeller les centres jeunesse est issue de l'étude de Désy *et al.* (2005) qui rapporte que l'intervention auprès des familles immigrantes devient plus complexe lorsque celles-ci ont une conception des relations familiales qui diffère de celle de l'intervenant. Aussi, lorsque l'intervenant constate que des différences liées à la culture rendent compte d'incompréhensions entre lui et la famille, l'intervention devient très complexe. Du fait de son importance, la différence culturelle doit nécessairement être prise en compte par l'intervenant. Celle-ci ne constitue toutefois pas la seule sphère à investiguer. Un autre aspect qu'il convient d'explorer a trait aux statuts migratoires et au processus migratoire.

### LES STATUTS MIGRATOIRES ET LE PROCESSUS MIGRATOIRE

On distingue en somme cinq catégories : les résidents permanents ou immigrants économiques ; les parrainés ; les réfugiés ; les

demandeurs de statut de réfugié ; les mineurs non accompagnés.

### Processus migratoire

La migration implique la rencontre de deux (ou plusieurs) cultures différentes. Cette rencontre, selon Nathan (1987), peut être traumatique en ce sens qu'elle « rompt l'homologie entre le cadre culturel externe et le cadre interne intériorisé ». L'individu quitte une zone de confort pour se retrouver dans une nouvelle situation dont les références lui sont méconnues ou très peu familières. Cette rencontre produit la plupart du temps un choc culturel qui peut engendrer selon Berry (1997) un « stress acculturatif ».

Le processus migratoire est différent selon que l'individu est un réfugié ou un immigrant économique. Fronteau (2000) distingue quatre étapes qui jalonnent le processus : avant le départ, l'entre-deux, l'arrivée et l'adaptation.

### Avant le départ

Les motivations qui rendent compte de la décision d'émigrer tiennent généralement à des facteurs soit économiques, soit sociopolitiques. Ainsi, les immigrants quittent leur pays d'origine parce que ce dernier est aux prises soit avec de graves problèmes politiques (guerres, violence organisée, diverses atteintes des droits de la personne), soit des problèmes économiques (pauvreté). Le processus migratoire et les conséquences sur les immigrants peuvent être différents selon qu'ils ont choisi d'immigrer pour l'une ou l'autre des raisons venant d'être mentionnées. Le vécu pré-migratoire a retenu l'attention de plusieurs chercheurs et intervenants. Selon Rousseau et Nadeau (2003), deux tendances se dégagent des débats qui entourent la question du vécu pré-migratoire : une première, qui considère que le vécu pré-migratoire a un effet prolongé

sur le processus d'adaptation des immigrants et une seconde, qui soutient que ce sont les facteurs postmigratoires qui influent sur l'état de santé mentale des immigrants. Dans les deux cas, il est important de comprendre ce processus.

L'étape d'avant le départ (contexte prémigratoire) commence dès que l'individu prend la résolution de migrer. Cette étape comprend cinq dimensions :

- la décision de migrer : où l'individu s'informe sur le pays d'accueil où il prévoit immigrer ;
- la préparation du départ : où l'individu effectue les démarches administratives auprès de ce pays ;
- le détachement : où l'individu essaie de se défaire de biens matériels (pouvant jusqu'à les donner en héritage) et de se distancier de certaines relations émotionnelles ou affectives ;
- l'anticipation : où la personne imagine vaguement ce qui l'attend dans le pays d'accueil ;
- le renoncement : le moment où l'individu renonce à ses acquis professionnels, à son statut social et mise sur l'avenir.

### L'entre-deux

La deuxième étape est l'entre-deux. Cette étape correspond à la période de voyage. Ce voyage peut être long et entrecoupé d'escales, de lieux de transition. Le voyage peut se faire par voie aérienne, terrestre ou maritime.

### L'arrivée

La troisième étape (l'arrivée) correspond à l'acclimatement de l'immigré, au dépaysement, à l'inadéquation des schèmes de référence. Cette étape peut provoquer chez l'individu une certaine fatigue, une déconstruction identitaire. C'est à cette étape que l'individu peut

accumuler les chocs culturels, vivre une certaine désillusion.

### L'adaptation

L'adaptation, quatrième étape de Fronteau (dans Légault, 2000), correspond à ce que les chercheurs en sciences sociales nomment « acculturation ». L'adaptation dans un contexte interculturel est conçue comme la capacité de l'individu à communiquer de façon efficace, à gérer le stress psychologique et à établir des relations interpersonnelles (Berry *et al.*, 2006). La conception de l'adaptation fait une distinction entre l'adaptation psychologique et socioculturelle. L'adaptation psychologique fait référence au bien-être émotionnel et à la satisfaction avec la vie tandis que l'adaptation socioculturelle concerne l'acquisition des habiletés culturelles appropriées pour fonctionner dans un milieu social ou culturel approprié (Berry *et al.*, 2006).

## IMPLICATION DU PROCESSUS MIGRATOIRE POUR L'INTERVENTION EN CENTRE JEUNESSE

### La langue

Il arrive que l'intervention auprès des parents immigrants nécessite le recours à un interprète puisque plusieurs d'entre eux ont très souvent une connaissance limitée de la langue (ou des langues parlées) dans le pays d'accueil. Dans ces situations, la conversation ou la rencontre doit s'effectuer avec l'aide d'un interprète. Cette situation peut alourdir le processus : l'interaction se complexifie, le temps requis pour l'intervention est plus long et des coûts additionnels sont encourus par l'établissement. Le fait de ne pas parler la même langue peut créer un certain fossé entre les parents et les intervenants. La traduction peut causer des malentendus. Cette incapacité de

communiquer directement peut avoir un impact sur l'échange des informations entre les intervenants et les familles. Selon l'enquête de Désy *et al.*, (2005), le fait que les parents aient une connaissance très limitée du français ou de l'anglais vient complexifier l'intervention. Dans les cas rares où l'enfant lui-même a une connaissance limitée de la langue parlée dans le pays d'accueil, cette complexité augmente.

### Le manque de connaissance des services

Les distorsions causées par la mauvaise communication peuvent engendrer un manque de connaissances des services que les centres jeunesse rendent aux familles. Certaines familles ont déjà une certaine méfiance à l'égard des services gouvernementaux dans leurs pays d'origine. La perception du rôle de l'intervenant par les parents s'en trouve affectée. Selon Désy *et al.* (2005), certains parents vont manifester une certaine méfiance, surtout s'ils viennent de pays où ils ont été témoins de violence organisée ou d'une forme ou une autre de répression. Certaines familles ont vécu une expérience souvent négative dans les centres jeunesse. En somme, les parents peuvent mal percevoir le rôle même de l'intervenant et se méfier des services gouvernementaux. Cette mauvaise perception du rôle de l'intervenant et la méfiance des services gouvernementaux complexifient l'intervention.

### Les difficultés liées à la migration et à l'intégration

À leur arrivée au Québec, certains parents voient leur statut socioéconomique diminuer considérablement. D'autres, surtout les demandeurs de statut de réfugié, doivent attendre un certain temps avant de voir leur statut légalisé. Le fait d'avoir immigré récemment peut engendrer un isolement social. Les nouveaux



immigrants ont souvent le sentiment d'avoir perdu le soutien social dont ils bénéficiaient dans leur pays d'origine. D'autres problèmes vont se greffer à cet état (logement, situation matérielle, travail...). Il peut arriver des situations où ces immigrants vivent du racisme.

Si les immigrants, dont le statut diffère, vivent souvent le même processus migratoire, ils ne vont cependant pas s'adapter de la même façon. Plusieurs chercheurs se sont intéressés aux différents mécanismes utilisés par les immigrants pour s'adapter à leur nouvel environnement. Ces recherches ont donné lieu à l'identification de différents modèles d'acculturation.

## ACCULTURATION

### Modèles d'acculturation

Salvendy (1983) définit l'accultu-

ration comme le « processus par lequel l'individu et la cellule familiale traversent des changements d'ordre social, économique, linguistique et comportemental à la suite de la rencontre de sa culture avec la culture d'accueil ». Berry (1991) pense que « l'acculturation implique des changements dans les attitudes culturelles, les valeurs, les comportements et l'identité lorsque des individus de groupes ethniques minoritaires ou d'immigrants sont en contact avec la société dominante ou d'accueil » (Williams et Berry, 1991). La notion de « contact entre individus de deux cultures différentes » est donc primordiale lorsque l'on parle d'acculturation, de même que la composante « changement/adaptation ». Le changement s'opère par rapport à l'identité globale ou à d'autres sphères comme les attitudes, les comportements, le statut socioéconomique, les contacts sociaux, la langue...

En sciences humaines, ce sont surtout les travaux de Gordon (1964), de Berry (1990) et de Bourhis (Bourhis, Moïse, Perreault et Sénécal, 1997) qui ont retenu l'attention des chercheurs préoccupés de définir les divers modèles d'acculturation observés chez les personnes immigrantes. Ces recherches sur l'immigration ont, dans un premier temps, fait ressortir l'aspect unidimensionnel de l'acculturation, c'est-à-dire que l'immigrant, par le processus d'acculturation, finira par renoncer à sa culture d'origine pour adopter et intégrer celle du pays hôte (Gordon, 1978). Selon cette perspective, une identité ethnique forte n'est pas possible chez les individus qui sont impliqués dans la société dominante d'accueil et l'acculturation est inévitablement accompagnée d'un affaiblissement de l'identité ethnique.

Une seconde approche met l'accent sur le processus bidirectionnel et orthogonal du processus de l'acculturation (Berry, 1990). L'individu peut intégrer certains aspects de la culture hôte et maintenir certains aspects de sa culture. Berry distingue quatre catégories : l'assimilation, la marginalisation, la séparation (ou le rejet) et l'intégration. Chaque catégorie correspond au mécanisme que l'immigrant met en place pour résoudre le conflit dans le processus d'acculturation.

- **L'assimilation** est l'abandon de son identité culturelle pour adopter la culture dominante. Les personnes dans cette catégorie renient leur origine ethnique et leurs valeurs culturelles et tentent de se comporter exactement comme les personnes de la société d'accueil.
- Le **marginalisé** abandonne son identité culturelle sans adopter la culture dominante. Il se crée un nouveau monde à lui qui n'épouse ni les valeurs de sa société d'origine, ni les valeurs de la société d'accueil.

Ce sont des individus qui vont critiquer toute forme de valeur culturelle qu'elle soit de leur pays d'origine ou du pays d'accueil.

- La **séparation** est le maintien de son identité culturelle sans adopter la culture dominante. Les personnes dans cette catégorie rejettent les valeurs sociales en bloc de la société d'accueil. Elles essaient de recréer dans le pays d'accueil une sorte de ghetto, une reproduction de leur société d'origine.
- La dernière catégorie est l'**intégration**. Les personnes de cette catégorie maintiennent leur identité culturelle et adoptent les valeurs sociales de la culture dominante. Ce sont des individus qui essaient de prendre le meilleur des deux sociétés. Ils vont maintenir certaines valeurs culturelles de leur pays d'origine et en rejeter d'autres.

Bourhis *et al.* (1997) proposent une autre forme d'acculturation : l'acculturation interactive. L'immigrant dans son processus d'acculturation n'est pas un récepteur passif mais agit et transforme la société dans laquelle il a immigré.

### Acculturation et santé mentale

Dans son processus d'acculturation, l'individu vit un stress nommé stress acculturatif, concept qui est central au modèle de Berry (1989). Ce stress n'est pas toujours un handicap. Son niveau est fonction du profil d'acculturation de l'individu. Selon les recherches (Berry, 1990 ; Bourhis *et al.*, 1997), le profil ou mode d'acculturation qui a le coût psychologique le moins élevé est l'intégration, tandis que la marginalisation a le coût le plus élevé, suivi par la séparation. L'individu cherche à concilier ses valeurs culturelles avec celles de la société d'accueil. Le profil d'acculturation préféré des minorités est l'intégration, suivi par l'assimilation ou la séparation, la marginalisation étant le mode le moins choisi par ces

derniers (Berry, 1996 ; Berry *et al.*, 1989, Bourhis *et al.*, 1997).

Pour ce qui est de la santé mentale des immigrants, les résultats des recherches divergent. Certains croient que les immigrants sont plus prédisposés à manifester des problèmes de santé mentale tels la schizophrénie, la paranoïa (Salvendy, 1983). D'autres pensent qu'il n'y a pas de liens directs entre l'immigration et la santé mentale des immigrants (Tousignant, 1992 ; Berry, 1997). Les recherches montrent que l'immigration peut avoir des répercussions sur certains aspects de la vie des immigrants tels le couple (Roopnarine et Singh, 2004), la dynamique familiale (Moro, 2004), les relations parents-enfants (Jain et Belsky, 1997 ; Dyke et Saucier, 2000) et l'insertion dans le marché du travail (Renaud *et al.*, 2001).

### IDENTITÉ

Selon Malewska-Peyre (1993), on peut « définir l'identité personnelle comme un ensemble de sentiments et de représentations se rapportant à soi » (p. 110). Erikson conçoit l'identité personnelle en termes d'unité, de continuité et de similitude à soi-même. Pour lui, l'identité n'est pas une donnée définitive mais une construction permanente. Selon Erikson (1968), le développement identitaire n'est jamais réellement achevé, bien que l'adolescence représente la période critique à sa formation.

Selon Malewska-Peyre (1993), les adolescents immigrants sont susceptibles de vivre une crise identitaire, car les messages émis par l'environnement social (famille et société d'accueil) peuvent être contradictoires. « Chez les adolescents, ces conflits peuvent mener à la rupture

familiale, mais surtout à des sentiments de rejet et à une image négative de soi et des autres » (p. 109). Selon Idris (2005), les « mouvements psychiques » qui accompagnent la construction identitaire à l'adolescence sont concomitants de la quête d'appartenance. Dans ce contexte, lorsque les adolescents sont exposés à plusieurs univers qui peuvent présenter des valeurs différentes, ils peuvent vivre un certain « clivage ». Cette situation peut conduire à l'affirmation de la valeur et de la légitimité de leur appartenance au groupe ethnique ou à un sentiment d'insécurité, de confusion ou de ressentiment vis-à-vis de leur groupe. Ces crises prennent plus d'ampleur lors des premiers contacts avec le monde extérieur, surtout à l'école.

### INTERVENTION EN CONTEXTE INTERCULTUREL

#### Modèle de l'approche interculturelle de Cohen-Émerique

Trois dimensions composent l'approche interculturelle de Cohen-Émerique : la décentration, la découverte du cadre de référence de l'autre et la médiation/négociation.

#### La décentration

La décentration consiste à faire émerger ses propres cadres de références et ses représentations de l'autre, différent culturellement de soi, par la méthode des chocs culturels (Battaglini, 1998). Dans cette phase, l'intervenant doit prendre une certaine distance par rapport à soi et réfléchir sur ses propres valeurs, sur lui-même en tant que porteur de culture et de sous-culture auxquelles s'intègrent des modèles professionnels et des normes institutionnelles. À cette étape, l'intervenant doit voir l'autre comme une sorte de miroir, en ce sens qu'il peut présenter des comportements étranges et souvent choquants. Il faut se méfier

des premières impressions, réfléchir sur les idées préconçues.

### La découverte du cadre de référence de l'autre

La pénétration du système de valeurs de l'autre, qui constitue la deuxième étape consiste à faire émerger les cadres de référence et les représentations des individus que l'on dessert à l'aide d'une grille de reconnaissance de l'aidé. Il faut s'approprier la culture de l'autre dans une approche empirique, du dedans, avec les yeux de l'autre. Cela ne peut se faire que lorsque les intervenants ont une certaine ouverture d'esprit. Pour ce faire, il faut s'informer, écouter, prendre le temps, voyager même, si nécessaire.

### La négociation et la médiation

La négociation et la médiation (qui constituent la dernière étape) s'inscrivent dans une phase de résolution des conflits liés à des systèmes de valeurs en opposition. Il s'agit de trouver un minimum de compromis pour éviter une certaine « violence symbolique où un des protagonistes impose son code à l'autre ». Dans ce processus, il faut être très prudent et savoir jusqu'où peut aller l'autre sans perdre son identité. Cohen-Émerique nomme trois conditions pour la négociation et la médiation. La première consiste à reconnaître qu'il s'agit d'un conflit de valeurs entre la société d'accueil et l'immigrant. La seconde condition consiste à reconnaître l'immigrant comme un partenaire indispensable à la résolution du conflit. La troisième condition veut qu'un rapprochement se fasse des deux côtés. Les principes de la négociation sont différents selon l'approche que l'on prend. Par exemple, l'approche psychologique (Cohen-Émerique, 1993) dit que les principes pour une résolution efficace du conflit font appel à un examen rationnel des logiques qui s'affrontent – sous forme de dialogues

et de recherches en commun, d'inter-critiques et d'un refus des vérités définitives – pour enfin aboutir à une modification mutuelle et à des représentations coconstruites d'une même réalité.

### Ethnopsychiatrie (consultation transculturelle) : dispositif d'Avicenne

Moro définit l'ethnopsychiatrie comme une psychothérapie d'orientation psychanalytique qui prend en compte le sens culturel et le sens individuel de toute souffrance psychique. Le fondateur de cette approche est Devereux. Les deux bases théoriques de cette approche sont l'universalité psychique et la diversité culturelle (Moro, 2004). Pour agencer ces deux axes, Devereux propose d'utiliser l'anthropologie et la psychanalyse. Il soutient que, pour décrire certains phénomènes avec le plus de précision, on doit nécessairement utiliser deux types de discours (psychanalytique et anthropologique) de manière obligatoire, mais non simultanée (Devereux 1972, cité dans Moro et Lachal, 1996).

Le cadre thérapeutique consiste donc à rassembler un groupe de thérapeutes (une dizaine) issus de cultures diverses, parlant plusieurs langues et ayant un background différent. À ce groupe s'ajoute un interprète de façon systématique afin de permettre aux patients de s'exprimer dans la langue de leur choix. Enfin, il est nécessaire de partir des représentations culturelles du patient. La famille du patient l'accompagne lors des rencontres avec les thérapeutes.

C'est Nathan qui est le premier à mettre sur pied la consultation ethnopsychiatrique à Avicenne dans la banlieue parisienne, actuellement dirigée par Moro (Moro, 2004).

Iny (2002) fait une revue de la clinique transculturelle au Québec. Selon elle,

cette pratique est très récente au Québec. Les différents modèles sont ceux du Dr Rousseau, du Dr Sterlin, du Dr Segura et du Dr Kirmayer. Les modèles de Rousseau et de Sterlin, par exemple, s'inspirent du dispositif de l'équipe de Moro à l'hôpital Avicenne. Ces modèles fonctionnent avec des équipes pluridisciplinaires (psychiatres, psychologues, travailleurs sociaux, art-thérapeutes). Les pratiques combinent le modèle médical avec les approches systémique et psychodynamique.

### Autres modèles d'intervention en contexte interculturel

En service social, Roy (dans Légault, 2000) fait une revue des différentes méthodes d'intervention dans un contexte interculturel. Ce sont essentiellement le modèle centré sur la conscience de la culture des minorités (Green, 1999) ; le modèle du travail culturellement sensible (Devore et Schlesinger, 1987) ; le modèle de l'approche par étapes (Lum, 1986) ; le modèle du travail social interculturel (Pigler-Christensen, 1985) ; le modèle systémique adapté à la culture (Bibeau, 1992) ; le modèle basé sur les rapports sociaux d'insertion (Bertot et Jacob, 1991) ; le modèle basé sur le va-et-vient entre la culture du client et celle de l'intervenant (Roy, 1991) ; le modèle de l'approche interculturelle (Chiasson-Lavoie, 1992). De ces modèles, on peut notamment retenir que l'acquisition d'une compétence ethnique (connaissance des cultures ethniques) est indispensable. Elle se fait par une certaine ouverture aux différences, une réflexion sur l'ethnicité et l'utilisation des outils du client. Pour ce faire, il faut prioriser les intérêts du client (Roy, 2000). D'autres aspects comme l'univers spirituel et religieux des minorités ethniques, son importance dans une évaluation, l'alliance à créer avec les réseaux primaires des clients doivent être pris en compte. <

## Note bibliographique

- 1 Données clientèles CJM-IU, février 2003.

## Références bibliographiques

- Battaglini, A. et S. Gravel (1998). *L'approche interculturelle : La négociation interculturelle, les jeunes de la seconde génération*, Montréal, RRSSS.
- Berry, J. W., Phinney, J. S., Sam, D. L. et P. Vedder (2006). *Immigrant Youth in Cultural Transition : Acculturation, Identity and Adaptation across National Contexts*, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Berry, W.J. et al. (1989). « Acculturation attitudes in plural societies », *Applied Psychology : An International Review*, vol. 38, 185-206.
- Berry, W.J. (1997). « Immigration, acculturation and adaptation », *Applied Psychology : An International Review*, vol. 46, 5-68.
- Boesch, E. E. (1995). *L'action symbolique : Fondements de psychologie culturelle*, Paris, L'Harmattan.
- Bourisch, R. Y., Moise, L. C., Perreault, S. et S. Senécal (1997). « Towards an interactive acculturation model : A social-psychological approach », *International Journal of Psychology*, vol. 32, 369-386.
- Chiasson-Lavoie, M. et al. (1992). *L'approche interculturelle auprès de réfugiés et de nouveaux immigrants*, Montréal, SMI-CSSMM.
- Cohen-Émérique, M. (1993). « L'approche interculturelle dans le processus d'aide ». *Santé mentale au Québec*, vol. XVIII, no 1, 71-92.
- De Plaen, S., Alain, N., Rousseau, C., Chiasson, M., Lynch, A., Elejalde, A. et M. Sassine (2005). « Mieux travailler en situations cliniques complexes : l'expérience des séminaires transculturels interinstitutionnels », *Santé mentale au Québec*, vol. XXX, no 2, 281-299.
- Désy, M., Battaglini, A. et R. Bastien (2005). *Mesure de l'intensité nécessaire à l'intervention auprès des jeunes immigrants et leur famille : Centre jeunesse de Montréal et Centre de la jeunesse et de la famille Batshaw*, Montréal, Direction de santé publique.
- Dyke, N. et J.-F. Saucier (2000). *Cultures et paternité*, St-Martin, Montréal, Québec.
- Fronteau, J. (2000). « Le processus migratoire : la traversée du miroir » dans G. Légault (Éd.), *L'intervention interculturelle*, Boucherville, Éd. Gaétan Morin.
- Gordon, M. (1964). *Assimilation in America life*, New York, Oxford University Press.
- Guidetti, M., Lallemand, S. et M.-F. Morel (2000). *Enfances d'ailleurs, d'hier et d'aujourd'hui : approche comparative*, Paris, A. Colin.
- Hofstede, G. et G. J. Gert Jan Hofstede (2004). *Cultures and Organizations : Software of the Mind : Intercultural Cooperation and its Importance for Survival*, New York, McGraw-Hill.
- Idris, I. (2005). « La quête de l'identité : les enfants de migrants entre les prisons de dedans et celles de dehors », *Journal des psychologues*, vol. 227, 46-49.
- Iny, V. (2002). « Aperçu sur la clinique transculturelle au Québec », *Journal des psychologues*, vol. 194, 58-60.
- Jain, A. et J. Belsky (1997). « Fathering and acculturation: Immigrant Indian families with young children », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 59, no 4, 873-883.
- Légault, G. (2000). *L'intervention interculturelle*, Éd. Gaétan Morin.
- Leman, J. et A. Gailly (1991). *Thérapies interculturelles*, Bruxelles, Belgique.
- Malewska-Peyre, H. (1993). « L'identité négative chez les jeunes immigrants », *Santé mentale au Québec*, vol. XVIII, no 1, 109-124.
- Moro, M. R. (2004). *Psychothérapie transculturelle de l'enfant et de l'adolescent* (Nouv. éd.), Paris, Dunod.
- Moro, M. R., et C. Lachal (1996). *Introduction aux psychothérapies*, Paris, Nathan.
- Moro, M.R. (1994). *Parents en exil : psychopathologie et migration*, Paris, PUF.
- Nathan, T. (1987). « La fonction psychique du trauma », *Nouvelle revue d'ethnopsychiatrie*, vol. 7, 7-9.
- Phinney, J.S., Horenczyk, G., Liebkind, K. et P. Vedder (2001). « Ethnic identity, immigration, and well-being: An international perspective », *Journal of Social Issues*, vol. 57, no 3, 493-510.
- Renaud, J., Gingras, L., Vachon, S., Blaser, C., Godin, J.-F. et B. Gagné (2001). *Ils sont maintenant d'ici. Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*, Québec, Direction de la planification stratégique, Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration.
- Roopnarine, J. et U. P., Gielen, (2004). *Childhood and Adolescence : Cross-Cultural Perspectives and Applications*, Praeger Publishers, Westport.
- Rousseau, C. et L. Nadeau (2003). « Migration, exil et santé mentale » dans T. Baubet et M.-R. Moro (Eds.), *Psychiatrie et migrations*, Issy-les-Moulineaux Cedex, France, Éditions Masson, 126-136.
- Roy, G. (1993). « Complexité et interculturel », *Service social*, vol. 42, no 1.
- Roy, G. (2000). « Les modèles de pratiques » dans G. Légault (Éd.), *L'intervention interculturelle*, Boucherville, Éd. Gaétan Morin.
- Roy, G. (2004). « Intervenir avec un intervenant : rencontre malgré les interférences », *Intervention*, vol. 120, 35-46.
- Sabatier, C. et J. Berry (1994). « Immigration et acculturation » in R. Y. Bourhis et J.-P. Salvendy (1983). « The mental health of immigrants : A reassessment of concepts », *Canada's Mental Health*, vol. 31, 19-16.
- Triandis, H.C. (1995). *Individualism & collectivism*, Boulder, CO, Westview Press.

Cet article suscite chez vous des réactions, des commentaires, des réflexions. Le comité de la revue *Défi jeunesse* aimerait vous lire. N'hésitez pas à les lui faire parvenir par courrier ou courriel aux adresses indiquées sur la page du sommaire.



# PROGRAMME NÉGLIGENCE POUR LES ENFANTS 0-11 ANS ET LEURS PARENTS

LE PROGRAMME NÉGLIGENCE A PRIS NAISSANCE GRÂCE À LA CONTRIBUTION DE NOMBREUX INTERVENANTS, GESTIONNAIRES, CONSEILLERS ET PERSONNES-RESSOURCES. LEUR EXPÉRIENCE AUPRÈS DE CETTE CLIENTÈLE A ÉTÉ DÉTERMINANTE DANS CERTAINS CHOIX QUE NOUS AVONS EUS À FAIRE.

**Suzanne Young**, conseillère, DSP-AU,  
**Claude LaGrenade**, chargé de projet, *Programme Négligence*



De plus, les chercheurs, les théoriciens, le milieu universitaire nous ont été d'un grand secours pour identifier les pratiques les plus prometteuses. Riches de connaissances, d'expériences et de vécu partagé avec la clientèle, le groupe de développement a élaboré un programme s'adressant, dans un premier temps aux enfants 0-5 ans et à leurs parents et, dans un deuxième temps, aux enfants 6-11 ans et leurs parents. Nous étions d'autant plus motivés à réfléchir et à élaborer un programme qui puisse s'actualiser rapidement, que la clientèle aux prises avec une problématique de négligence représente une proportion très importante<sup>1</sup>.

La définition de la négligence retenue pour le programme est :

« La négligence est l'omission ou l'échec du parent à donner à l'enfant les soins requis pour sa sécurité et son développement physique, psychologique, affectif ou social (CJ Montérégie, 2001) ».

Cette définition cadre très bien avec le nouvel amendement à la *Loi sur la protection de la jeunesse* qui est entrée en vigueur le 9 juillet dernier. En résumé, on entend par « négligence » :

« Lorsque les parents d'un enfant ou la personne qui en a la garde ne répondent pas à ses besoins

fondamentaux ou lorsqu'il y a un risque sérieux qu'ils ne répondent pas aux besoins fondamentaux :

- **au plan physique** : besoins d'ordre alimentaire, vestimentaire, d'hygiène ou de logement, compte tenu de leurs ressources ;
- **au plan de la santé** : soins de santé physique ou mentale ;
- **au plan éducatif** : surveillance, encadrement, scolarisation ».

Rappelons que les facteurs de risque associés à la négligence sont multiples : facteurs sociopolitiques, psychosociaux, individuels. Ces facteurs percutent les familles et les confrontent à des situations, entre autres, de pauvreté, de mode de vie chaotique, de stress nombreux, d'isolement, de méconnaissance des ressources, de difficultés liées au processus migratoire, de déficits d'habiletés sociales, de difficultés personnelles, d'absence de modèles parentaux et d'attentes irréalistes par rapport à l'enfant. Pour leur part, les enfants victimes de négligence présentent plus de retards de développement, plus de difficultés : anxiété, dépression, agressivité, isolement, autonomie excessive...

Le modèle théorique qui a le plus influencé nos travaux est celui du Groupe de recherche en développement de l'enfant et de la famille (GREDEF) de l'Université de Trois-Rivières. Nous avons adapté leur *Programme d'aide*

personnelle, familiale et communautaire, le PAPFC. Ce modèle est inspiré du modèle écologique. Il propose plusieurs cibles d'intervention : l'enfant, le parent en tant qu'individu, le parent dans son rôle de parent, la famille et la communauté. Il préconise une intervention en partenariat. Une première tentative d'implantation en 2000-2002 (projet GAMME<sup>2</sup>) n'a pas été poursuivie pour différentes raisons que nous ne reprendrons pas dans cet article. Nous

programmations tentent d'offrir aux parents et aux enfants une occasion d'être accompagnés pour développer les compétences parentales et le lien d'attachement des parents avec leur enfant, améliorant ainsi la relation parents-enfant.

Plus l'enfant vieillit, plus le développement de la socialisation prend son importance. Quoique la socialisation se développe graduellement dès le plus jeune âge, la période de 3

- d'une interprétation incorrecte des demandes de l'enfant ;
- d'une difficulté à choisir une réponse pour répondre aux besoins ;
- d'une difficulté à agir en raison d'un environnement chaotique ou d'une désorganisation personnelle.

« Notre clientèle présentant souvent plusieurs problématiques à la fois, il semble inévitable que les programmes développés prennent en compte la complexité des situations familiales. En ce sens, nous croyons qu'il s'agit de dessiner une offre de service de prise en charge à multiples composantes, c'est-à-dire composée de différents programmes clientèle spécifiques qui comportent un tronc commun et une variété d'activités parfois spécifiques et parfois génériques répondant aux différentes finalités de chacun de ces programmes.<sup>3</sup>»

Ainsi, le *Programme Négligence* offre une base d'intervention clinique pour l'ensemble de la clientèle, puisque le modèle peut convenir non seulement à des problématiques de négligence, mais parfois aussi à d'autres problématiques associées à la négligence comme certains cas d'abus physiques, d'abus sexuels, de mauvais traitements psychologiques et de troubles de comportement.

De plus, nous nous assurons que l'offre de service soit rigoureuse, cohérente, qu'elle permette la souplesse et l'intensité appropriées selon le niveau de gravité de la situation. Enfin, peu importe le secteur d'activités des intervenants, soit la prise en charge à l'enfance, les équipes soutien ou l'hébergement, tous ont les mêmes repères, la même philosophie et des moyens complémentaires.

Le programme se doit aussi de proposer une organisation du travail qui tienne compte des difficultés rencontrées par les intervenants :

### DE PLUS, NOUS NOUS ASSURONS QUE L'OFFRE DE SERVICE SOIT RIGOUREUSE, COHÉRENTE, QU'ELLE PERMETTE LA SOUPLESSE ET L'INTENSITÉ APPROPRIÉES SELON LE NIVEAU DE GRAVITÉ DE LA SITUATION.

avons eu à faire des choix pour que le programme puisse avoir des chances de succès. Nous avons donc adapté le programme en tenant compte de notre réalité CJM-IU, mais aussi de la réalité de nos partenaires dans les différents quartiers de Montréal.

Le cadre conceptuel sur lequel s'appuie le *Programme Négligence* réfère à la théorie de l'attachement qui a mis en évidence l'importance de la sensibilité parentale. Le programme s'inspire aussi de la théorie du développement de la socialisation, du modèle écologique et de la perspective développementale.

Il est important de rappeler que plus l'enfant est jeune, plus le développement d'un attachement sécurisant avec ses parents augmentera les chances que son développement soit harmonieux. Les parents et les enfants qui ont développé un lien d'attachement insécurisant ou désorganisé ont besoin d'aide, car les impacts sur leur relation et sur le développement de l'enfant sont importants. Ces parents ont de la difficulté à partager des activités favorables au développement de leur enfant. C'est pourquoi, chez les 0-11 ans, les

à 5 ans est une période privilégiée du début de cette évolution. Les ateliers parents-enfant destinés aux enfants âgés de 3 et 5 ans et les programmations pour les 6-11 ans incluent donc des activités visant le développement des habiletés sociales de l'enfant.

Nous avons tenté d'apporter des solutions au fait que l'intervention en négligence nous confronte à :

- la complexité de situations mettant en jeu de multiples facteurs ;
- des durées d'intervention souvent très longues ;
- l'enjeu du choix de mesures graves de conséquences pour certains enfants et leurs parents, par exemple, le placement.

L'identification des types de négligence nous a permis de mieux cibler certaines interventions. Nous vous présentons quatre types de négligence.

Une problématique de négligence peut résulter des éléments suivants :

- d'une non-perception des besoins de l'enfant ;

l'isolement, la lourdeur des cas, le sentiment d'impuissance... C'est pourquoi le modèle de petites équipes d'intervention, soit les cellules d'intervention ont été implantées. Ces cellules d'intervention sont composées de cinq à six intervenants sociaux et d'éducateurs. Les quatorze équipes enfance sont généralement constituées d'une cellule 0-5 ans et de deux cellules 6-11 ans. La modalité de

- la possibilité de maintenir l'enfant dans son milieu naturel ;
- les catégories et les types de négligence ;
- les forces et les difficultés personnelles des parents ;
- les forces et les difficultés du couple ;
- les forces et les difficultés au niveau du fonctionnement familial ;

- Le droit de l'enfant **et** des parents de recevoir des services sociaux et de santé adéquats est réaffirmé.
- La participation active de l'enfant et des parents aux décisions et au choix des mesures est favorisée le plus possible.
- Pour une première fois dans la loi, on introduit le mot **négligence** accompagné de sa définition.

### LE PREMIER PROJET DE VIE D'UN ENFANT EST CELUI DE VIVRE AUPRÈS DE SON OU DE SES PARENTS NATURELS.

travail en cellule s'adresse prioritairement aux nouveaux cas et aux cas dont le projet de vie doit être clarifié.

Un des impacts de ce fonctionnement est l'appropriation collective d'un même dossier. Ainsi, certains de **mes** dossiers deviennent **nos** dossiers. Dorénavant, des intervenants mettront en commun à l'intérieur d'un même dossier les compétences, les expertises et intérêts de tout un chacun qui compose la cellule. Toutefois, ce partage est lié à l'instauration d'un climat de confiance, qui pour s'établir, demande une certaine stabilité des individus.

Le premier projet de vie d'un enfant est celui de vivre auprès de son ou de ses parents naturels. Une intensité sera donc déployée auprès des enfants et de leurs parents dès les premiers mois de notre prise en charge afin de profiter d'une fenêtre d'opportunités généralement ouverte en début d'intervention.

Au niveau clinique, l'évaluation s'avère être de première importance. Nous avons à évaluer :

- le niveau de motivation, de reconnaissance du problème, de mobilisation des parents ;

- les conditions de vie et les besoins en termes d'intégration sociale ;
- les forces et les difficultés du milieu ;
- le niveau de gravité de la problématique.

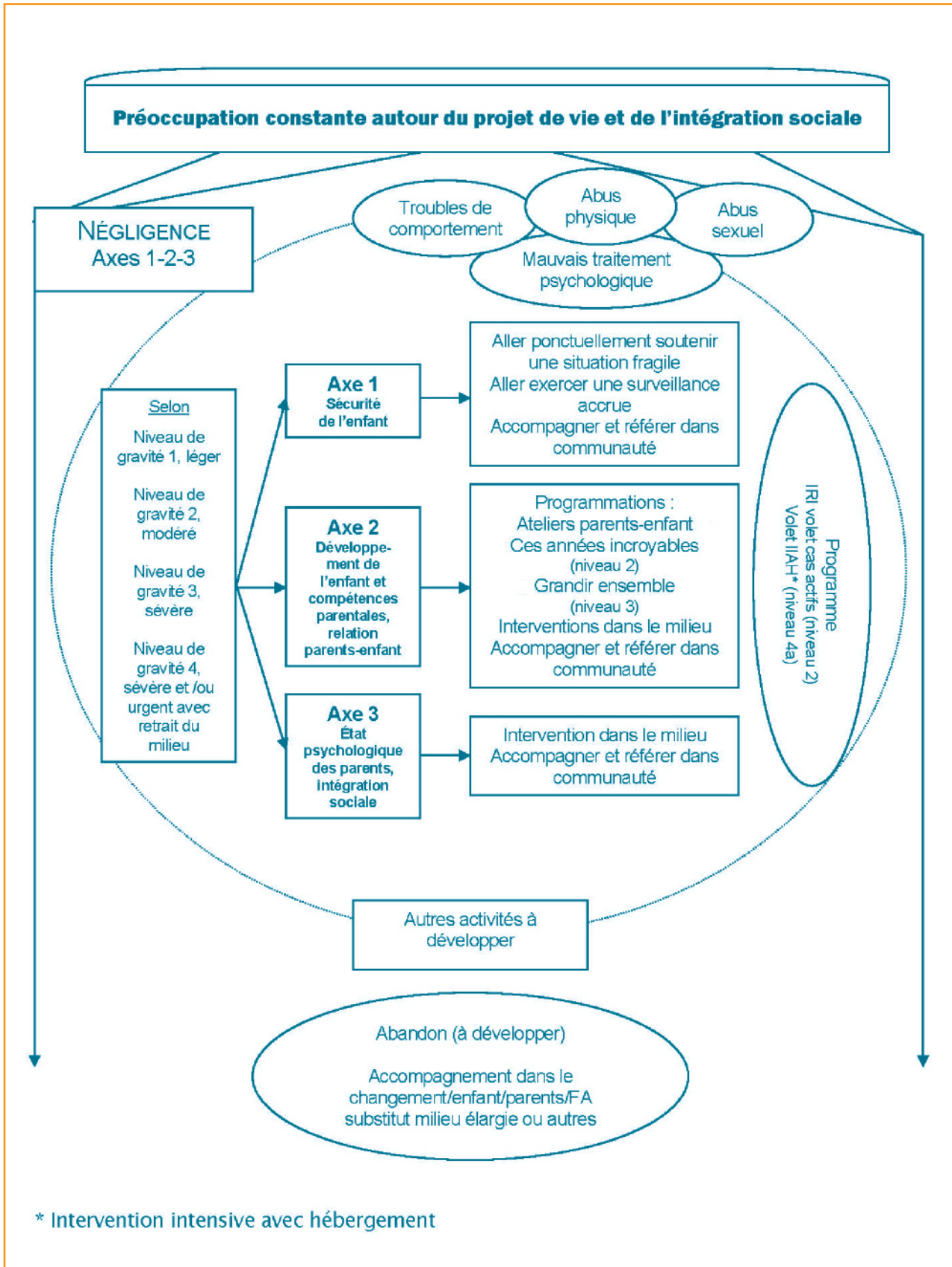
L'intervention est multimodale, c'est-à-dire que plusieurs modalités d'intervention sont possibles, particulièrement au CJM-IU a savoir interventions individuelles (counseling, modeling, d'entrevues), interventions de groupe, par exemple *Ateliers parents-enfant*<sup>4</sup>, *Grandir ensemble*<sup>5</sup>, *Ces années incroyables*<sup>6</sup>... L'importance de travailler en concertation avec les organismes du milieu et d'accompagner les parents à s'intégrer à leur communauté doit être non seulement une préoccupation, mais un mode d'action privilégié.

Le schéma suivant (p. 29) permettra de mieux saisir l'ensemble du cadre clinique pour les 0-11 ans.

L'entrée en vigueur des amendements de la *Loi sur la protection de la jeunesse*, vient encadrer nos pratiques professionnelles. Sans reprendre ici tous ces amendements ; en lien avec le sujet cité en titre, nous nous attarderons à quelques-uns d'entre-eux.

- Le principe visant à **maintenir** l'enfant dans son milieu naturel est clarifié.
- Les **durées de placement** sont déterminées selon l'âge des enfants.
- À l'expiration du délai de placement et si la sécurité et/ou le développement de l'enfant sont toujours compromis, le tribunal doit rendre une décision visant à favoriser **la continuité des soins et la stabilité des liens et des conditions de vie** (garantir à l'enfant un milieu de vie de façon permanente).
- Le tribunal pourra passer outre aux durées maximales de placement pour trois raisons :
  - si le retour de l'enfant dans sa famille est envisagé à court terme ;
  - si l'intérêt de l'enfant l'exige ;
  - en raison des motifs sérieux, notamment dans le cas où les **services prévus n'auraient pas été rendus**.

Dans la loi, l'insistance sur certains principes nous amène à améliorer notre offre de service et à mieux documenter, non seulement les services offerts mais aussi les



efforts déployés pour accompagner la clientèle à participer activement à la démarche les concernant. Le *Programme Négligence* s'inscrit dans ces changements. En effet, la philosophie d'intervention, telle qu'énoncée dans le *Guide d'intervention*, est basée sur **le développement de la mobilisation des parents, la responsabilisation et la recherche de solutions** : accompagner au niveau de la motivation, renforcer le pouvoir d'agir des parents, souligner les petits succès, amener les parents à prendre conscience du développement de leurs habiletés et compétences ainsi que des choix qui se présentent à eux.

Dans tous les cas pris en charge par le *Programme Négligence*, nous ciblons trois axes d'intervention :

- **axe 1** : Assurer la sécurité physique de l'enfant (cible d'intervention vs les conditions de vie : nourriture, vêtements, chaleur, soins médicaux, surveillance, logement, budget) ;
- **axe 2** : Assurer la poursuite ou la reprise du développement de l'enfant et le développement des compétences parentales (cible d'intervention : la relation parents-enfant) ;
- **axe 3** : Assurer l'amélioration de l'état psychologique des parents et favoriser l'intégration dans la communauté (cibles d'intervention : problématiques personnelles, connaissance et utilisation des ressources du milieu pour lui-même et pour l'enfant).

Pour chacun de ces axes, nous ne pouvons pas faire cesser la compromission et éviter qu'elle ne se reproduise par notre seule intervention. Il faut que la famille puisse être soutenue, encouragée et aidée par un réseau de services et de personnes (parenté, amis...). L'intervention en négligence doit impliquer, le plus tôt possible, les partenaires faisant partie du réseau de la famille et ce, tout au long de l'intervention, consolidant ainsi une pratique en partenariat.

Marie Laberge écrivait dernièrement une chanson dont les premiers mots sont « Le temps qui compte est

ses besoins ; un placement temporaire ou encore la recherche d'un milieu de vie permanent s'avèrent nécessaires. Nous constatons que, dans ces situations, le programme a tout de même un effet positif, en ce sens que l'intensité permet de mieux évaluer les situations et ce, plus rapidement, dans l'intérêt de l'enfant. De plus, l'intervention permet de donner, au placement, un sens qui soit plus positif pour l'enfant et les parents et ainsi mieux préparer ces derniers à vivre ce changement.

L'intervention des intervenants témoigne, entre autres, d'un non-

---

### LE PREMIER PROJET DE VIE D'UN ENFANT EST CELUI DE VIVRE AUPRÈS DE SON OU DE SES PARENTS NATURELS.

---

compté ». On ne saurait décrire avec des mots plus justes la tâche qui nous incombe auprès de notre clientèle. C'est ainsi que suite à la déclaration de compromission, l'intervention doit être immédiatement accessible, intensive, régulière et flexible, adaptée aux besoins selon les moments, durant au moins six mois, avec référence personnalisée et accompagnement dans la communauté pour favoriser la réussite de l'intervention en négligence.

De plus, les objectifs choisis sont importants pour la famille, simples, réalisables, ils seront vus comme un ajout (non comme une lacune à combler) ; ils doivent correspondre à de nouveaux comportements à développer et demandent une participation active de la part de la famille.

Il arrive que, dans certaines situations, les parents ne présentent pas un potentiel actualisable au niveau de leurs compétences parentales ou vivent des difficultés personnelles telles que l'enfant n'a pas réponse à

jugement parce qu'ils considèrent que le mode de fonctionnement actuel des parents constitue la meilleure solution qu'ils ont trouvée dans leur contexte, avec les moyens dont ils disposaient. Les intervenants croient au potentiel de chacun. Les intervenants font preuve d'ouverture et de souplesse pour s'approprier une intervention dispensée en collaboration avec d'autres intervenants.

Rapidement des résultats encourageants sont apparus. Nous nous permettons d'en citer quelques-uns vécus à l'intérieur de certaines cellules.

- **Portrait de la famille** : mère hébergée à Notre-Dame de Laval, père ayant immigré au Canada à 17 ans, union rapide du couple et naissance des enfants.

- **Situation présentée** : carences au niveau des compétences parentales, enfants très turbulents, bris de meubles, parents dépassés, questionnement sur la nécessité d'un placement.

**Interventions réalisées par la cellule :** redonner le rôle de père à monsieur, offrir et soutenir la participation aux ateliers parents-enfants, interventions régulières à domicile auprès de la famille, accompagnement vers des organismes communautaires.

**Résultats :** après quelques mois d'interventions, le risque de placement des enfants était beaucoup diminué. L'angle de prise de l'intervention a été d'aider le père à prendre conscience de ses capacités et à les exercer. La personne autorisée nous dit qu'elle n'y serait jamais arrivée seule.

dossiers, assumés en cellule, dont elle était personne autorisée puisqu'ils en connaissaient toutes les composantes et orientations. Qui plus est, certains membres de la cellule intervenaient déjà dans ces dossiers.

- Dans un autre dossier, afin de minimiser les risques lors des visites à domicile, les membres de la cellule, selon les disponibilités, ont pu, à tour de rôle, y accompagner la personne autorisée.
- Dans d'autres dossiers, l'intensité déployée a permis après plus ou moins six mois, de largement documenter notre intervention et de

faire une lecture rapide et complète des enjeux d'une problématique et de se centrer rapidement sur l'offre de service à déployer.

Dans les situations où nous sommes appelés à intervenir, il n'y a pas de recette miracle, pas de mode d'emploi et surtout pas de conclusions évidentes. Un vieux dicton nous rappelle que « cent fois sur le métier il faut remettre notre ouvrage ». Il ne s'agit pas de changer nos pratiques pour le plaisir de les changer, nous devons constamment tenter de mieux répondre aux besoins de notre clientèle, en tenant compte des moyens mis à notre disposition.

#### UNE INTERVENANTE AVAIT, AU COURS D'UN MÊME MOIS, 11 COMPARUTIONS AU TRIBUNAL INSCRITES À SON AGENDA.

- **Portrait de la famille :** mère monoparentale ayant un cadre de vie désorganisé, jeune enfant qui devait fréquenter la garderie.

**Situation présentée :** l'enfant ne dort pas la nuit, la mère épuisée ne se lève pas le matin, l'enfant ne va pas à la garderie.

**Interventions réalisées par la cellule :** à tour de rôle, sur une période de deux semaines, les intervenants de la cellule se présentent à domicile tôt le matin pour que la mère se lève, réveille le petit, le prépare et l'amène à la garderie.

**Résultats :** la mère et le petit dorment la nuit et font leurs activités le jour. Cet aspect des difficultés a pu être corrigé, la famille recevant encore des services pour d'autres considérants.

- Une intervenante avait, au cours d'un même mois, 11 comparutions au tribunal inscrites à son agenda. Les intervenants composant la cellule d'intervention ont pu soutenir l'intensité requise dans tous les

recommander au tribunal l'élaboration d'un projet de vie permanent mais différent.

- Nous avons entendu dire que certains intervenants témoignaient avec beaucoup plus de rigueur au tribunal et que leur preuve était beaucoup mieux documentée.

Au cours des prochaines années, le *Programme Négligence* se peaufinera, s'ajustera mais visera un seul et même objectif : assurer aux enfants, dont nous avons la responsabilité, un milieu de vie permanent. La réussite et la pérennité de ce programme sont directement reliées aux conditions suivantes :

- une charge de travail réaliste ;
- une stabilité du personnel ;
- un maintien des mesures d'animation et de soutien dans les cellules.

#### DANS LES SITUATIONS OÙ NOUS SOMMES APPELÉS À INTERVENIR, IL N'Y A PAS DE RECETTE MIRACLE, PAS DE MODE D'EMPLOI ET SURTOUT PAS DE CONCLUSIONS ÉVIDENTES.

Nous avons été heureux de faire bénéficier d'autres centres jeunesse de cette récente expérience, que ce soit par le partage de documents, par des échanges sur les défis rencontrés lors de l'implantation ou par l'observation directe du fonctionnement d'une cellule. On nous a souligné la qualité de l'engagement des intervenants dont les **je** et les **tu** étaient remplacés par des **on** et des **nous**. Plus particulièrement, on a remarqué que le *Programme Négligence* permettait de

La mise en place de ces conditions constitue le défi que nous avons tous à relever ensemble.

En terminant, nous ne saurions passer sous silence, l'engagement, la rigueur et la passion des différents acteurs qui donnent vie à ce programme. <

### Note des auteurs

Plusieurs extraits de ce texte sont tirés du *Guide d'intervention en négligence pour les enfants 0-5 ans et leurs parents* par Suzanne Young, conseillère clinique, CJM-IU.

### Notes bibliographiques

- 1 Les cas de négligence représentent 92 % de la clientèle 0-5 ans (Constantineau, Thomassin, 2002) et 83.7 % des enfants âgés de 6 à 11 ans (données au 31 mars 2004).
- 2 L'implantation et l'évaluation de ce projet expérimental ont été soutenues par le Centre d'excellence pour la protection et le bien-être des enfants. Michèle Caron et Sarah Dufour ont réalisé ces travaux en 2002.
- 3 Tiré du document *Programmes et activités offerts aux enfants 6-11 ans et à leurs parents en territoire*. Young, S., CJM-IU. 2006.
- 4 Ateliers parents-enfant pour les 0-5 ans et leurs parents pour travailler la sensibilité parentale, les compétences parentales et la socialisation de l'enfant.
- 5 *Grandir ensemble*, activités de groupe pour les enfants 6-11 ans et leurs parents ainsi que de l'intervention à domicile, sur les compétences parentales et les habiletés sociales de l'enfant.
- 6 *Ces années incroyables*, activités de groupe sur les compétences parentales pour les parents d'enfants de 5 à 10 ans.

### Références bibliographiques

- Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux (2005). *Faire la courte échelle pour atteindre l'inaccessible face à la négligence*, Québec, Mauricie et Centre du Québec.
- Caron, M et S. Dufour (2002). *Données de réflexion en regard de l'implantation du programme d'intervention auprès des familles où sévit la négligence au territoire 3 du CJM (GAMME) en partenariat avec les CLSC et les ressources communautaires*, Direction des services professionnels et de la recherche, Montréal, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.
- Constantineau, S. et A. Thomassin (2002). *Les services à l'intention de la clientèle Jeunes familles : bilan et perspectives*, Direction des services professionnels et de la recherche, Montréal, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.
- Éthier, L. (2000). *La négligence envers les enfants. Les constats de la recherche clinique et de l'intervention*, Conférence présentée aux journées Charles Coderre.
- Gaudet, J. (2004). *Réflexions concernant l'arrimage conceptuel et théorique entre les groupes de développement 0-17 ans*, Direction des services professionnels et de la recherche, Montréal, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.
- Lacharité, C. (2005). *Le programme d'aide personnelle, familiale et communautaire. Nouvelle génération (PAPFC2), GRIN, (Groupe de recherche et d'intervention en négligence)*, Trois-Rivières, Université du Québec à Trois-Rivières.
- LeBlanc, A. et A. Thomassin (2006). *Cadre de référence sur les services de réadaptation avec hébergement pour les enfants âgés de 6 à 11 ans*, Direction des services professionnels et de la recherche, Montréal, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux (1994). *Vers un continuum de services intégrés à la jeunesse*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Paquette, F. et A. Dalpé (2002). *Évaluation des besoins de la clientèle âgée de 6 à 11 ans*, Direction des services professionnels et de la recherche, Montréal, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.
- Paquette, F., Malenfant, M. et S. Young (révisé en 2006). *La négligence. Programme clientèle en négligence 0-5 ans*, Direction des services professionnels et de la recherche, Montréal, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.
- Thomassin, A. (2005). *Bilan de la démarche d'implantation expérimentale de « Ces années incroyables » au Centre jeunesse de Montréal - Institut universitaire*, Montréal, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.
- Thomassin, A. (révisé en 2006). *Cadre de référence sur l'intervention clinique destinée aux enfants 6-11 ans et à leurs parents admis ou inscrits au CJM-IU*, Direction des services professionnels et de la recherche, Montréal, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.
- Young, S. et collaborateurs (2006). *Modélisation : Grandir ensemble*, Direction des services professionnels et de la recherche, Montréal, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.
- Young, S. (2005). *Guide d'intervention en négligence pour les enfants 0-5 ans et leurs parents*, Direction des services professionnels et de la recherche, Montréal, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.
- Young, S. (2006). *Guide d'intervention en négligence pour les enfants 6-11 ans et leurs parents*, Direction des services professionnels et de la recherche, Montréal, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.
- Young, S. (2006). *Programmes et activités offerts aux enfants 6-11 ans et leurs parents en territoire*, Direction des services professionnels et de la recherche, Montréal, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.

Cet article suscite chez vous des réactions, des commentaires, des réflexions. Le comité de la revue *Défi jeunesse* aimerait vous lire. N'hésitez pas à les lui faire parvenir par courrier ou courriel aux adresses indiquées sur la page du sommaire.

## L'ACCOMPAGNEMENT INTERNATIONAL AU GUATEMALA : → UNE EXPÉRIENCE UNIQUE !

LE GUATEMALA, PAYS D'AMÉRIQUE CENTRALE DE 12 000 000 D'HABITANTS (DEMYK, 2004), A VÉCU UNE GUERRE CIVILE PENDANT 36 ANS FAISANT PLUS DE 200 000 VICTIMES.

---

Étienne Dubois-Daignault, agent administratif, CJM-IU

---



Plusieurs rapports sortis après l'accord final de paix de 1996 rapportent que le gouvernement de Lucas Garcia et celui d'Efraïn Rios Montt auraient perpétré des actes de génocide contre la population maya (PAQG, *Un peu d'histoire*). Aujourd'hui, les familles des victimes travaillent pour amener devant la justice les responsables de ce génocide et demandent à la communauté internationale d'être accompagnées dans leurs processus. C'est pour cette raison qu'à l'automne dernier, je suis parti comme accompagnateur international au Guatemala avec l'appui du Centre Jeunesse de Montréal – Institut universitaire (CJM-IU) et du SCFP local 4628.

Je souhaite, par cet article, vous démontrer l'utilité et les bienfaits d'une telle expérience, pour le personnel clinique. Notre clientèle étant de plus en plus multiculturelle, soit 25 % de notre clientèle qui serait d'origine ethnique (CJM-IU, 2004), il devient important pour mieux comprendre les diverses problématiques de cette clientèle d'être sensibilisé aux vécus difficiles auxquels ont eu à faire face ces bénéficiaires. Il demeure que les conflits armés sont malheureusement toujours présents dans le monde.

Pour prouver mon affirmation, j'aborderai, dans la première section, l'historique du conflit civil armé au Guatemala, pour ensuite présenter le travail d'accompagnateur. Enfin, je traiterai de mon cheminement personnel durant ce projet et des difficultés rencontrées.

### HISTORIQUE

Pour bien comprendre dans quelle perspective s'inscrit l'accompagnement international au Guatemala, il est important de comprendre le contexte de la guerre civile et la réalité d'aujourd'hui. Le Guatemala acquiert son indépendance vis-à-vis de l'Espagne en 1821. Néanmoins, le pays n'entreprend aucune réforme sur la possession des terres, maintenant un écart considérable entre riches et pauvres. Le Guatemala ne changera de statut de colonie que pour celui de néocolonie. À partir de 1944, Juan José Arévalo (1945-1951) et son successeur Jacobo Arbenz Guzman (1951-1954) tentent de briser l'oligarchie en place et de réformer en profondeur le régime de distribution des terres. Or, une des premières compagnies visées par la réforme était la *United Fruit Company* ; cette réforme touchait également les grands propriétaires terriens. Ainsi, le « printemps démocratique » déplait énormément à l'oligarchie en place, qui voit ses privilèges menacés et qui cherche alors à tout prix à arrêter ce vent social en faveur des plus démunis de la société guatémaltèque (Brunet, 1994). Les stratèges américains craignant « la menace communiste » s'organisent pour renverser le gouvernement d'Arbenz. En juin 1954, le régime d'Arbenz est donc renversé par la CIA et l'armée guatémaltèque, plongeant ainsi peu après le pays dans une guerre civile qui se terminera uniquement en 1996. Ce coup d'État permettra à l'oligarchie de rétablir ses privilèges et par conséquent, d'annuler toutes les réformes sociales et

économiques entreprises par Arévalo et Arbenz (Bunet, 1994).

La population s'appauvrissant de plus en plus et ne pouvant plus faire valoir ses préoccupations au gouvernement, étant donné le régime autoritaire à nouveau au pouvoir, plusieurs estiment n'avoir d'autre choix que de se tourner vers la lutte armée. À partir du milieu des années '70, la lutte entre le gouvernement militaire et les différentes guérillas redouble de violence (PAQG, *Un peu d'histoire*). Avec l'arrivée au pouvoir de Lucas Garcia, une politique est alors développée pour enrayer la guérilla et saper son soutien. Par la suite, Efraïn Rios Montt continuera cette lutte contre la guérilla, après son coup d'État de 1981. En effet, celui-ci redoublera d'effort pour en terminer avec la guérilla. Il développera, entre autres,

toujours pas été résolues. Les organisations sociales explosent et revendiquent plus de démocratie, de justice, d'équité sociale. Malheureusement, peu de temps après l'accord, les forces de répression (l'armée, services de renseignement, police, service de sécurité) reprennent leurs anciennes habitudes : intimidations, menaces de mort, homicides... C'est pour cette raison que l'accompagnement international reste toujours important pour dissuader ces forces répressives de violer les droits humains.

### L'ACCOMPAGNEMENT INTERNATIONAL

Durant mon séjour au Guatemala à l'automne 2006, j'ai accompagné cinq communautés dans la région de Huehuetenango, au nord du

la forme plus générale que prend le travail d'accompagnateur. Celui-ci peut en fait beaucoup varier d'une région à une autre, mais il suit normalement un schéma type. Le travail d'accompagnement se divise en cycles d'un mois. Une procédure mensuelle et explicite nous est enseignée afin que chaque mois, nous répétions la même routine. Nous devons rencontrer mensuellement chacune des personnes que nous accompagnons. Ces personnes sont les témoins d'un massacre, ou des collaborateurs de ces derniers dans le cadre du recours collectif qu'a initié le Centre d'action légale pour la défense des droits humains (CALDH) en 2000. Ce recours vise à juger les responsables du génocide. Nous visitons donc chacune des familles pour savoir comment se sont déroulées les activités du mois. Nous vérifions plus particulièrement qu'il n'y ait pas eu de violations des droits de la personne et traçons également un portrait de l'évolution de la dynamique au sein de chaque communauté. Ce dernier élément est essentiel pour le travail des différents organismes travaillant avec ces communautés, telle CALDH. Ce portrait de la situation permet également à l'Association Justice et Réconciliation<sup>1</sup> (AJR) de mieux comprendre les problématiques rencontrées dans les communautés, permettant ainsi de mettre en place des ateliers en lien avec celles-ci. À la fin du mois, après avoir visité les personnes que nous accompagnons, nous devons écrire un rapport sur chacune des communautés. Ce rapport écrit est remis à ACOGUATE (l'organisme regroupant les différents pays effectuant de l'accompagnement au Guatemala), à l'AJR et au CALDH dans le cadre d'une réunion mensuelle où tous les accompagnateurs échangent sur l'état de la situation dans les différentes régions du Guatemala où ils travaillent.

UN DIALOGUE DE PAIX EST, CEPENDANT, INITIÉ VERS LA FIN DES ANNÉES 1980, DÉBOUCHANT SUR L'ACCORD FINAL EN 1996. LES PAC SONT DÉMOBILISÉES, LA GUÉRILLA DÉPOSE LES ARMES, MAIS LES CAUSES QUI PROVOQUÈRENT LA GUERRE N'ONT TOUJOURS PAS ÉTÉ RÉSOLUES.

la politique de la terre brûlée, une politique de destruction et de terreur, et créera les patrouilles d'autodéfense civile (PAC). Ces politiques auront pour conséquence la mort de 200 000 personnes (principalement d'origine maya), 1 500 000 déplacés, 500 000 réfugiés et 440 villages détruits. En fait, ces politiques cachent, à peine, une détermination pour éradiquer la population maya, qu'on estime aujourd'hui à entre 50 à 65 % de la population totale du Guatemala (PAQG, *Un peu d'histoire*).

Un dialogue de paix est, cependant, initié vers la fin des années 1980, débouchant sur l'accord final en 1996. Les PAC sont démobilisées, la guérilla dépose les armes, mais les causes qui provoquèrent la guerre n'ont

Guatemala. Mon travail consistait à vérifier que les droits humains y étaient respectés et, dans le cas contraire, à diffuser dans mes réseaux les violations commises. Un élément important de mon travail fut d'apporter un soutien moral aux démarches amorcées par les communautés que j'accompagnais. Cet élément du travail d'accompagnement m'est, ce faisant, apparu comme l'élément central de mon travail. Après dix ans d'accompagnement dans certaines communautés, bien que le travail d'observateur occupe une place un peu moins grande qu'à ces débuts, celui-ci y est toujours aussi important et efficace.

Avant de développer plus longuement sur le volet écoute, voyons quelle est

## UN TRAVAIL D'ÉCOUTE

Le travail d'écoute est fondamental au travail d'accompagnateur. Les gens avec qui nous travaillons sont surpris et émus à la fois de voir que des étrangers font des milliers de kilomètres pour venir au Guatemala les écouter. C'est là que, comme accompagnateurs, nous voyons comment nous sommes souhaités et bienvenus par ces personnes. Écouter, voilà une bonne partie de notre travail atypique ! Ayant vécu des événements tragiques difficiles à soutenir, les victimes ont besoin d'être accueillies, de se confier et de recevoir une écoute attentive et bienveillante. Souvent, celles-ci vont nous parler des difficultés quotidiennes, de la maladie qui a atteint le petit dernier ou encore de leurs malaises physiques. Rarement, les événements ayant eu lieu durant le conflit armé seront abordés. Néanmoins, il arrive parfois que ce sujet soit abordé sous forme d'un témoignage complet des événements du massacre. Alors, on peut se

compter choyé d'avoir été choisi pour cette confiance, si éprouvante.

Les maux physiques sont souvent une façon de percevoir, chez les victimes, les traumatismes vécus durant le conflit armé. Plusieurs études ont tenté d'étudier les différentes conséquences de la guerre civile auprès de la population touchée. Ainsi, une étude de Fernando Suez de *l'Equipo de estudios comunitarios y acción psicosocial* (l'Équipe d'études communautaires et d'action psychologique) (ECAP) affirme qu'il y a huit conséquences dues aux massacres chez les survivants : le sentiment de culpabilité, le sentiment de fracture sociale, la peur et la défiance, le fondamentalisme religieux, la désespérance politique et l'inhibition sociale, la violence familiale et sociale, la recherche individuelle de survie et la crise des valeurs autochtones (Suez, 2002, pp. 63-67). Ces troubles psychosociaux conduisent souvent à des problèmes d'anxiété, d'anxiété et de dépression. De plus,

les gens souffrent très souvent de maux physiques, conséquences bien visibles reliées aux traumatismes subies lors de la guerre civile. J'ai souvent pu constater que plusieurs maladies chroniques étaient présentes dans les communautés. Il est toutefois difficile d'affirmer avec certitude que ces maux physiques sont nécessairement une conséquence de la guerre. Ainsi, les gens vont se plaindre de maux de tête chroniques, de douleurs persistantes, d'ulcères d'estomac, de cauchemars fréquents, d'oppression à la poitrine ou de nausée (Anleu Hernández, 2005). À toutes ces conséquences, nous devons ajouter l'augmentation de l'alcoolisme dans les communautés. L'alcoolisme représente certainement un des problèmes les plus aigus dans la population autochtone. Déjà avant la guerre, l'alcoolisme était problématique, mais cette dépendance s'est accrue largement après le génocide (entrevue avec l'intervenant d'ECAP, octobre 2006).



Dans une des communautés où j'accompagnais, un des témoins oculaires importants du massacre de ce village a progressivement perdu la mémoire. Cet homme, qui avait vu toute la tuerie, présentait plusieurs signes visibles du traumatisme vécu. Ainsi, il se plaignait régulièrement de maux de tête et de cauchemars. ECAP souhaitant mieux comprendre ces pertes de mémoire l'avait envoyé passer des tests. Les tests révélèrent que cet homme avait développé une tumeur au cerveau. Ainsi aujourd'hui, ce monsieur ne se souvient plus du tout du massacre de son village. Sa mémoire s'accroche, à présent, à une histoire dénuée de tout élément traumatisant. En effet, ce témoin racontait la lutte qu'il a menée pour que le gouvernement puisse résoudre le problème de moustiques et de malaria dans son village. Cette histoire, il la répétait sans cesse

crise et l'adversité et de récupérer. Cette capacité améliore ou amortit la réponse à un facteur de risque constitutionnel ou situationnel de stress ». (Traduction libre) (Anleu Hernández, 2005, p. 15). Il faut dire qu'il est difficile pour plusieurs de reconstruire sur la douleur quand la pauvreté est criante, la justice absente et la violence omniprésente. Un intervenant d'ECAP m'affirmait en entrevue, en octobre dernier, que le principal frein à la résilience était que les valeurs culturelles avaient été brisées lors de la guerre civile. Effectivement, le génocide a mené certains Mayas à nier ou cacher leurs pratiques culturelles pour se protéger. Aussi, en se retrouvant dans les camps de réfugiés au Mexique, plusieurs réfugiés ont adopté l'espagnol pour faciliter la communication<sup>2</sup> entre eux, perdant ainsi progressivement leurs langues mayas. De plus, certains

que peut-être même la résilience individuelle est parfois dépendante d'une résilience collective. » (Encyclopédie Wikipédia). Ainsi, il ne faudrait pas croire que tous ne réussissent pas à atteindre la résilience. Plusieurs travaillent fort pour faire avancer la communauté et surpasser les traumatismes de la guerre. Le cas de la communauté de Petanac est fort intéressant. Le village a été complètement détruit lors du massacre de l'armée. Aujourd'hui, la communauté travaille d'arrache-pied pour reconstruire le village avec l'appui financier d'un comité basé au Québec.

## MON EXPÉRIENCE

Une expérience comme celle-ci amène nécessairement une remise en question de nos valeurs et de notre vision du monde. En côtoyant une culture différente, la souffrance humaine, la pauvreté extrême, la peur de la répression... on ne peut que relativiser nos petits problèmes quotidiens. On en vient aussi à adopter un rythme de vie beaucoup plus lent et contemplatif que celui, occidental, de la course perpétuelle. On revient donc à l'essence de la vie : le vivre ensemble plutôt que la productivité et l'individualisme. Cette expérience-travail change une vie. Elle nous oblige à prendre le temps de nous arrêter et de mieux nous connaître. Effectivement, le travail nous laisse beaucoup de temps libre, puisque très souvent, nous ne voyons que deux familles par jour ; il nous faut donc combler ces heures par de la lecture, de la recherche de projets à élaborer, des marches en forêt, et beaucoup de temps de réflexion nous amenant à une vision différente de la vie et du rôle des êtres humains sur cette terre.

Dans l'ensemble, l'accompagnement fut une expérience enrichissante, mais plusieurs moments ont été plus

## IL FAUT DIRE QU'IL EST DIFFICILE POUR PLUSIEURS DE RECONSTRUIRE SUR LA DOULEUR QUAND LA PAUVRETÉ EST CRIANTE, LA JUSTICE ABSENTE ET LA VIOLENCE OMNIPRÉSENTE.

avec les mêmes expressions, avec les mêmes mots, comme si le disque sautait continuellement et revenait à son commencement.

Un autre élément particulièrement marquant dans une des communautés est de constater qu'après plus de 20 ans, les gens n'ont pas pu surpasser l'étape de la victimisation pour développer la résilience. Le principe de résilience, développé par l'ethnologue Boris Cyrulnik, a été largement documenté dans le domaine de la psychologie. À la lecture des différentes définitions du concept de résilience, j'ai retenu celle adaptée à la réalité de l'Amérique latine d'Aldo Mebillo et de Néstor Suárez Ojeda. « La résilience est la capacité qu'ont un individu, une famille, un groupe et une communauté de soutenir une

camps de réfugiés étaient administrés par l'Église catholique et interdisaient aux Mayas de communiquer dans leur langue (entrevue avec l'intervenant d'ECAP, octobre 2006). Cette acculturation amène donc, chez plusieurs, la confusion ne leur permettant pas de passer à un stade résilient.

Dans la culture maya, la collectivité prend une place beaucoup plus importante que l'individu. C'est pour cette raison que les différents intervenants en santé mentale travaillant dans les communautés mayas misent avant tout sur la résilience communautaire. « La résilience communautaire part du principe que de la même manière que l'individu est (à certaines conditions) capable d'une certaine résilience face aux aléas et à l'adversité, la communauté en est également capable, et

pénibles. Ces difficultés rencontrées sont aussi une façon de mieux se connaître et un apprentissage certain face à des situations de stress. Une des difficultés incontournables est le choc culturel. Deux cultures (accompagnateur / accompagné) s'affrontent et l'incompréhension est souvent de la partie. Il faut donc en être conscient et tenter par tous les moyens de mieux comprendre l'autre culture. Par exemple, dans la région de Huehuetenango où j'étais, les gens sont très conservateurs et très réservés face aux étrangers. Même si des accom-

m'ignoraient complètement, parlant uniquement à l'autre accompagnateur. Par conséquent, je me questionnais beaucoup sur mes compétences et ma motivation à faire ce travail. En discutant de ceci avec l'autre accompagnateur, j'ai découvert que, lui aussi, avait vécu son premier mois comme moi, c'est-à-dire difficilement. Le second mois, la situation avait complètement changé, des liens, même muets, s'étaient tissés et les gens étaient chaleureux avec moi.

Une autre difficulté qui peut surgir,

À MON RETOUR, LA RÉINSERTION À CE MONDE SI ÉTRANGE QUE PEUT ÊTRE CELUI DE LA COMPÉTITIVITÉ ET DE LA PRODUCTIVITÉ A ÉTÉ UN CHOC AUSSI GRAND, SINON PLUS IMPORTANT, QUE LE CHOC CULTUREL VÉCU AU GUATEMALA.

pagnateurs y viennent depuis 10 ans déjà, les agissements des individus face aux nouvelles personnes restent difficiles. Ainsi, au cours du premier mois d'accompagnement, les gens

parfois, est de vivre avec un inconnu 24h sur 24. Le dernier mois où j'accompagnais, je devais former la nouvelle personne qui me remplacerait. Malheureusement, l'entente

avec cette personne n'était pas des plus facile. Travailler avec quelqu'un avec qui la réceptivité n'est pas de pair reste un défi mais vivre avec elle durant un mois 24h sur 24 dans la même chambre représentait un irritant majeur. Cette situation m'obligea à remettre en question le travail que j'accomplissais depuis deux mois. Toutefois, malgré la grisaille que cela me fit vivre, j'en vins à reprendre confiance en ma capacité et en la reconnaissance des liens que j'avais, au cours des jours, créés avec les gens des communautés. Cette expérience malheureuse fut en fin de compte une expérience enrichissante.

Tout au long de mon séjour au Guatemala, il y eut, effectivement, des moments de doutes quant à ma capacité d'accomplir ce travail, des doutes quant à la pertinence aussi de l'accompagnement au Guatemala, mais je revenais sans cesse à la conclusion que j'avais fait le bon choix et que nous étions importants pour soutenir les gens dans leurs luttes pour la justice.

À mon retour, la réinsertion à ce monde si étrange que peut être celui de la compétitivité et de la productivité a été un choc aussi grand, sinon plus important, que le choc culturel vécu au Guatemala. C'est à ce moment que j'ai compris à quel point ce projet m'avait transformé et m'avait apporté une richesse incroyable et non monnayable. Pour cette raison, je crois à l'importance de sensibiliser le personnel clinique à l'existence du *Projet Accompagnement Québec-Guatemala*. À travers ce témoignage, j'espère en fait éveiller en eux le désir d'implication pour assurer une présence internationale non partisane au Guatemala et permettre ainsi à une communauté ou à des personnes en situation d'insécurité de jouir d'un espace qui leur permette de continuer à se développer. Le Centre



Jeunesse de Montréal - Institut universitaire, ne pourrait que bénéficier de l'apport d'intervenants ayant accompli un travail d'accompagnement. En effet, l'expérience vivante auprès de communautés ayant vécu des conflits armés, serait telle qu'elle favoriserait une réceptivité plus grande à ces gens venant s'installer ici et apporterait une compréhension quant à la pratique de certains principes de l'action non violente pour une meilleure évaluation de leurs besoins.

## EN CONCLUSION

Le Guatemala reste un pays meurtri après tant d'années de guerre civile. Effectivement, ce conflit armé a laissé des traces dans toutes les sphères de la société et les gens gardent des séquelles importantes de ce conflit. Le processus de justice représente une façon de passer à autre chose, de pardonner, de développer la résilience. Et l'accompagnement international au Guatemala est, non seulement, une façon d'appuyer ce processus, mais aussi de mieux comprendre la complexité des défis que le Guatemala doit surmonter à l'avenir.

Je souhaite que cet article suscite chez certains un intérêt pour le Guatemala et pour le projet d'accompagnateur. Ainsi, le PAQG cherche constamment des volontaires pour partir au Guatemala. Le travail au Québec nécessite aussi des bénévoles pour informer la population québécoise de la situation déplorable des droits humains au Guatemala. <

Pour plus d'information :  
<http://www.paqg.org> ou (514) 495-3131.

Cet article suscite chez vous des réactions, des commentaires, des réflexions. Le comité de la revue *Défi jeunesse* aimerait vous lire. N'hésitez pas à les lui faire parvenir par courrier ou courriel aux adresses indiquées sur la page du sommaire.

## Notes bibliographiques

- 1 AJR est l'association des témoins du génocide qui participe au recours coordonné par le CALDH. Cette association cherche à informer les communautés de l'avancement du processus de justice et leur donne des formations sur les différentes problématiques présentes au sein des villages.
- 2 Le Guatemala compte 21 langues mayas. L'espagnol s'est donc imposée comme langue commune.

## Références bibliographiques

- Brunet, L. (1994). *Luttes politiques et transition à la démocratie au Guatemala, 1973-1994*, Montréal, UQAM.
- Centre Jeunesse de Montréal – Institut universitaire (2004). *Plan d'accès aux services pour les clientèles issues des communautés ethnoculturelles 2003-2006*. Montréal, CJM-IU.
- Demyk, N. (2004). « Le « péril Rios Montt » écarté », *L'État du monde 2005*, Éditions Boréal, coll. La Découverte, 388-392.
- Encyclopédie Wikipédia. « Résilience communautaire », adresse URL : [http://fr.wikipedia.org/wiki/R%C3%A9silience\\_communautaire](http://fr.wikipedia.org/wiki/R%C3%A9silience_communautaire) (page consultée le 8 juillet 2007)
- Anleu Hernández, Claudia Maria (2005). *Resiliencia : la fuerza de la vida*, Guatemala, Édition ECAP Guatemala.
- Projet Accompagnement Québec-Guatemala (PAQG). *Un peu d'histoire*, adresse URL : [http://www.paqg.org/article.php?id\\_article=8](http://www.paqg.org/article.php?id_article=8) (page consultée le 8 juillet 2007)
- Suezo, Fernando (2002). *La cultura maya ante la muerte : daño y duelo en la comunidad achí de Rabinal*, Guatemala, Édition ECAP (Equipo de estudios comunitarios y acción psicosocial).

# COURRIER DU LECTEUR

Bonjour à vous !

» Une simple note pour vous dire à quel point j'ai adoré le témoignage de Jonathan (fictif)...

Je crois cependant que pour atteindre la majorité des jeunes et aussi des intervenants, il serait très pertinent de faire de ce témoignage une entrevue télévisée...

Le jeune explique clairement le déroulement de son histoire, ne se cache de rien et est très convainquant dans ses idées et commentaires...

Libre à vous  
Annick Joncas <

» Le passage de Jonathan (nom fictif) dans notre unité de vie a été pour mes collègues et moi, une source de motivation. Il était un jeune « normal », qui a décidé à un moment de sa vie, d'actualiser ses forces et de travailler ses limites. Je ne cacherai toutefois pas que son parcours a eu son lot de désenchantement, avec les émotions de déceptions s'y rattachant. Mais à force de travailler et de susciter cette motivation au changement, le jour J arriva.

Nous avons donc vécu ce moment avec lui. Moment qui nous donne espoir, qui nous fait vivre des émotions de satisfaction tant au niveau personnel que professionnel. Qui nous fait dire que nous avons un impact, que nous sommes l'outil d'un changement et peut-être même plus (J'ai peur ici d'être biaisé en tant qu'éducateur d'accompagnement).

Malgré un témoignage à saveur plus rationnel j'en conviens, il faut connaître ce jeune pour réaliser, comprendre et vivre le côté émotif qui s'en dégage. Comme il nous a fallu savoir prendre le temps à travers 14 mois de vécu partagé, pour dépasser ce mécanisme de défense.

Jonathan restera toujours Jonathan, avec ses forces et ses limites (qu'il a tant de difficultés à apprivoiser). Quel bout de chemin fera-t-il ? Récidivera-t-il ? Il possède des éléments pour prendre soit l'une, soit l'autre des directions. Ne lui reste plus qu'à s'engager (dans tous les sens du mot) et vivre (ici aussi tous les sens du mot conviennent) ce chemin qui fera de lui un être fier et responsable.

Nos souvenirs de lui demeureront longtemps une source d'inspiration dans notre pratique professionnelle, je souhaite de tout cœur que ce témoignage en fasse autant pour vous.

Christian <



» J'ai lu l'article *À la croisée des chemins* et cela m'a donné une piqûre d'espérance. Oui, je crois encore aux jeunes et aux éducateurs ainsi qu'aux éducatrices. Je crois à tout le personnel qui s'engage de près comme dans les services support auprès des jeunes.

Cet après-midi je commence un suivi en *Ateliers de dessins thématiques* auprès d'une jeune de l'Alizé du site Rose-Virginie Pelletier. Il y aura dix ans le 2 juillet que je suis en service bénévolat auprès des jeunes en qui je crois toujours. Je crois en leurs ressources et en nos ressources. Et si on ne peut mesurer sur-le-champ tous les résultats de nos interventions, cela ne veut pas dire qu'il n'y ait rien d'enfoui dans l'inconscient des bénéficiaires. Ce qui semble peu apparent surgira le jour venu au souvenir d'une relation où l'adulte s'est engagé vraiment parce qu'il a cru envers et contre tout dans le potentiel des jeunes. Créer un cadre d'intervention où les jeunes se voient grandir dans leurs forces m'apparaît encore et toujours le point central de nos interventions. Le jour où une jeune ou un jeune commence à se voir dans ses forces, un grand pas est fait. Je rejoins ici beaucoup Christophe Gaignon, dans son article *De la relation d'aide à la relation d'êtres*. En page 19 de la revue, je lis : « Cyrulnik relate l'exemple de ces fillettes violées, qui devenues adultes, témoignent que ce n'est pas la compassion qui les a le plus aidées, mais le sentiment d'avoir compris dans le regard des autres qu'on croyait en elles. Elles témoignent que « c'est le fait de leur demander de l'aide qui a le plus efficacement reconstitué leur estime de femmes blessées » (2001).

De cela, je ne suis nullement étonnée. Oui, continuons d'explorer ce thème. Donnons à nos jeunes l'occasion de se réaliser en découvrant leurs forces et leur capacité d'être utile pour quelqu'un. Le concept de « réciprocité transformatrice » est un concept qui a de l'avenir et à cause de ma longue carrière je peux dire que s'il n'avait pas encore été mis en mot, cela ne veut pas dire qu'il n'avait pas déjà été expérimenté avec succès dans les années 70 auprès de jeunes filles en difficulté grave d'adaptation. J'aime bien aussi l'expression de Jacqueline Prud'homme qui en évoquant la rigueur que nécessite le travail en relation d'aide s'exprime ainsi : « vous devez tisser une corde solide entre la tête et le cœur » (2006). Et comme dit Christophe Gaignon « promouvoir la réciprocité transformatrice ne peut se faire sans cette rigueur ».

Paulette Brisson <  
Site Rose-Virginie Pelletier

Bonjour

» Je souhaite que Jonathan l'auteur de la *Croisée des chemins* lise ce petit mot.

Aujourd'hui à la lecture de ton texte j'ai croisé ton chemin. Je suis touchée au cœur par ton témoignage. Tu as le courage de faire face. Vraiment la vie est belle !

Merci

Colette Desjardins <  
Éducatrice



*« Le premier projet de vie d'un enfant  
est celui de vivre auprès de son  
ou de ses parents naturels. »*

