CSESM – 059M
C.P. – Exploitation sexuelle des mineurs

Commentaire de l'APTS dans le cadre de la Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs

Présenté à M. Ian Lafrenière,
Député de Vachon
Président de la Commission

3 Mars 2020

APTS
Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

PRÉSENTATION DE L'APTS 4

INTRODUCTION 5

LACUNES EN PRÉVENTION 7

BESOINS EN MATIÈRE DE FORMATION, D'OUTILS ET DE SOUTIEN 7

ARRIMAGE AVEC LES PARTENAIRES 7

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ET SURCHARGE DE TRAVAIL 8

CONCLUSION 10

LISTE DES RECOMMANDATIONS 10

Remerciements

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) souhaite remercier les intervenant·e·s ayant contribué aux consultations menées pour la rédaction de ce commentaire. Leur apport nous a beaucoup aidé à témoigner des réalités vécues par les professionnel·le·s et technicien·ne·s travaillant auprès des jeunes en difficulté.

Présentation de l'APTS

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) est une organisation syndicale représentant plus de 56 000 personnes professionnelles et techniciennes qui pratiquent dans la grande majorité des établissements du réseau québécois de la santé et des services sociaux. Elle a pour mission de défendre les droits de ses membres par la négociation et l'application de sa convention collective ainsi que de promouvoir leurs intérêts.

L'APTS rassemble une expertise large et diversifiée puisque ses membres occupent plus d'une centaine de titres d'emploi différents. Elle regroupe la majorité du personnel professionnel et technique du réseau public de la santé et des services sociaux du Québec et est la seule organisation syndicale à représenter exclusivement cette catégorie, identifiée comme la catégorie 4 dans le réseau.

Les membres de l'APTS travaillent dans des établissements qui ont différentes missions : centres hospitaliers, CLSC, CHSLD, centres jeunesse et centres de réadaptation. L'APTS a donc une vue à la fois globale et spécifique sur l'ensemble du réseau de la santé et des services sociaux.

L'APTS représente des intervenant·e·s occupant 40 titres d'emploi distincts dans la seule mission centre jeunesse, dont les plus importants en nombre sont : éducateur·trice, agent·e de relations humaines, technicien·ne en assistance sociale et travailleur·euse social·e. Quelque 152 avocat·e·s représenté·e·s par l'APTS travaillent aussi en centre jeunesse. De tous les titres d'emploi représentés par l'APTS, éducateur·trice est celui qui comporte le plus de salarié·e·s.

Introduction

L'exploitation sexuelle des mineur·e·s est un problème complexe, souvent méconnu, affectant gravement les personnes qui en sont victimes. Elle préoccupe au plus haut point l'APTS. En tant qu'organisation syndicale représentant les salarié·e·s des centres jeunesse travaillant chaque jour auprès de jeunes victimes d'exploitation sexuelle ou à risque de l'être, ainsi qu'auprès de certain·e·s qui jouent, ou pourraient jouer, le rôle d'abuseur·e·s et en tant qu'organisation féministe mobilisée pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'APTS souhaite contribuer à enrayer le phénomène odieux qu'est l'exploitation sexuelle des jeunes au Québec.

Les centres jeunesse et leurs intervenant·e·s jouent un rôle de premier plan dans la mise en œuvre des stratégies pour éliminer cette exploitation. L'APTS a mené des consultations auprès de ses membres œuvrant dans les centres jeunesse, ainsi qu'auprès d'un organisme communautaire travaillant avec des jeunes qui échangent des services sexuels, afin d'identifier les enjeux vécus par les intervenant·e·s en ce qui concerne la prévention, le manque de formation et de soutien, l'arrimage avec les partenaires ainsi que la surcharge de travail dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) afin de réunir l'information nécessaire à la formulation de ce commentaire.

Nous y présenterons les préoccupations soulevées lors de ces consultations et proposerons cinq recommandations pour donner au personnel du RSSS les ressources et la marge de manœuvre nécessaires pour intervenir adéquatement avec les jeunes victimes d'exploitation sexuelle ou à risque de l'être.

Lacunes en prévention

On connaît l'adage, il vaut mieux prévenir que guérir. Nous constatons que de grandes lacunes subsistent en matière de prévention de l'exploitation sexuelle des mineur·e·s. Il apparaît nécessaire de sensibiliser la population à cette réalité afin de dénoncer les abuseur·e·s, d'éviter les événements tragiques, de mieux outiller les familles et d'apprendre aux jeunes à reconnaître les proxénètes potentiel·le·s. Les professionnel·le·s et technicien·ne·s du RSSS ne sont pas toujours outillé·e·s pour accueillir de potentielles victimes d'exploitation sexuelle. Ces témoignages peuvent les placer en situation de détresse. Il faut les sensibiliser, les former à reconnaître les situations problématiques et leur fournir le soutien et les outils nécessaires pour agir en prévention.

Certes des programmes de prévention existent, mais ils n'ont pas été conçus en tenant compte du fait que les besoins sont différents selon le sexe. Il est nécessaire de les adapter aux multiples réalités que nous connaissons aujourd'hui. Les abuseur·e·s ne discriminent pas et les garçons, au même titre que les filles, sont susceptibles d'être exploités sexuellement ou de devenir eux-mêmes abuseurs. Les réalités des jeunes s'identifiant en tant que transgenres ou personnes non binaires doivent aussi être considérées pour permettre à la communauté, aux intervenant·e·s de première ligne ainsi qu'aux salarié·e·s des centres jeunesse d'agir adéquatement en prévention.

Recommandation 1 : mettre à jour les programmes de prévention à l'intention des intervenant·e·s du RSSS.

Recommandation 2 : mettre en œuvre une vaste campagne de prévention contre l'exploitation sexuelle des mineur·e·s, à l'instar de celles contre l'intimidation ou l'alcool au volant.

Besoins en matière de formation, d'outils et de soutien

Les salarié·e·s des centres jeunesse doivent composer avec une multitude d'éléments dans leurs interventions avec les usager·ère·s à risque d'exploitation sexuelle : particularités régionales, contexte multiculturel en mouvance, usager·ère·s provenant de familles immigrantes ou de communautés autochtones, diversité des identités de genre ou d'orientation sexuelle. Les intervenant·e·s sont parfois pris·es au dépourvu par les situations vécues par les usager·ère·s qu'elles et ils accompagnent et doivent pouvoir compter sur une formation régulière, des outils d'intervention et du soutien pour être en mesure d'offrir les services que ces jeunes méritent de recevoir. Qui plus est, les témoignages de victimes d'exploitation sexuelle, ou à risque de l'être, peuvent être perturbants sur le plan émotif ou psychologique pour les intervenant·e·s. En effet ces dernier·ère·s, eux-mêmes parents, ami·e·s ou personnes significatives pour des jeunes, sont sensibles à la détresse. Cette charge émotive requiert un soutien psychologique pour permettre aux salarié·e·s d'accueillir ces témoignages tout en protégeant leur santé mentale.

Recommandation 3 : offrir aux salarié·e·s des centres jeunesse de la formation continue, des outils et du soutien concernant l'exploitation sexuelle des mineur·e·s.

Arrimage avec les partenaires

Le personnel des centres jeunesse ne peut réussir seul à prévenir l'exploitation sexuelle des mineur·e·s. Plusieurs acteur·rice·s ont un rôle à jouer, tant dans le RSSS que dans le réseau scolaire : les familles de ces jeunes, les organismes communautaires, les services policiers et les intervenant·e·s de première ligne.

Il est primordial de mettre fin au travail en silo afin que des partenariats formels puissent être établis entre les principaux·ales acteur·rice·s sur une base locale et régionale, tel que recommandé par bon nombre d'organisations lors de leur témoignage aux audiences de la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse (CSDEPJ). L'absence de table régionale de concertation en matière de protection de la jeunesse constitue une grave lacune dans le processus de prévention des abus envers les mineur·e·s.

La confidentialité des renseignements concernant les usager·ère·s des centres jeunesse et la complexité de leur partage avec les partenaires posent également un problème. Des lignes claires doivent être tracées pour déterminer ce qui peut être partagé et ce qui relève des services policiers et des représentant·e·s du réseau de l'éducation. Il est nécessaire de revoir les protocoles en place afin de donner aux intervenant·e·s la marge de manœuvre et l'autonomie professionnelle suffisantes pour obtenir l'aide de partenaires afin d'éviter des événements malheureux.

Recommandation 4 : formaliser la collaboration entre les centres jeunesse et leurs partenaires; réviser les protocoles concernant l'échange d'information.

Pénurie de main-d'œuvre et surcharge de travail

On ne peut améliorer la capacité d'agir des salarié·e·s des centres jeunesse sans remédier à la pénurie de main-d'œuvre et à la surcharge de travail qui sévit dans l'ensemble du RSSS.

Le personnel des centres jeunesse tient à bout de bras les établissements accueillant des jeunes dans toutes les régions du Québec. Il est nécessaire non seulement de réduire le ratio de jeunes par intervenant·e·s mais aussi d'établir des quotas pour en limiter le nombre de 8 à 10 par unité.

La surcharge actuelle réduit le temps que chaque intervenant·e peut consacrer aux jeunes qu'elle ou il accompagne, ralentissant, voire empêchant, l'établissement d'un solide lien de confiance. Elle force également les salarié·e·s à répondre continuellement aux urgences, les privant du temps pour agir en prévention de ces urgences.

Le rapport Lebon sur les fugues reliées à l'exploitation sexuelle[1], déposé au ministère de la Santé et des Services sociaux en 2016, mettait de l'avant une série de recommandations portant, entre autres, sur le lien de confiance, la coordination avec les partenaires et le soutien à offrir aux intervenant·e·s. Ces propositions auraient pu contribuer à lutter contre l'exploitation sexuelle des mineur·e·s mais le personnel des centres jeunesse que nous avons consulté affirme que la surcharge de travail ne permet pas de les appliquer.

En plus d'être affecté·e·s par la pénurie de main-d'œuvre, les salarié·e·s en centres jeunesse doivent faire face à la lourdeur administrative. La pression statistique et la multiplication des outils administratifs s'ajoutent aux obligations déontologiques et empiètent sur le temps d'intervention consacré aux usager·ère·s.

Il est urgent de revaloriser les emplois du RSSS. Offrons aux intervenant·e·s qui se dévouent pour venir en aide aux jeunes et aux familles du Québec des conditions attrayantes, notamment en reconnaissant leur expertise et leur autonomie professionnelle et en mettant en place des mesures de santé et sécurité du travail pour réduire la violence à laquelle ces salarié·e·s sont exposé·e·s. Reconnaissons les professionnel·le·s et les technicien·ne·s à leur juste

[1] Lebon, André, *Les fugues reliées à l'exploitation sexuelle : état de situation et solutions*, 2016, https://www.msss.gouv.qc.ca/inc/documents/ministere/salle-de-presse/rapport-lebon-mars2016.pdf

valeur en bonifiant les mesures offertes pour la conciliation famille-travail-études, les vacances et les congés ainsi que l'accès à la formation et au perfectionnement.

Les conséquences de la surcharge de travail se font sentir depuis beaucoup trop longtemps et mettent en péril l'avenir de jeunes filles et de jeunes garçons.

Recommandation 5 : investir dans la main-d'œuvre avec des mesures d'attraction et de rétention afin d'améliorer les conditions de travail et de réduire la surcharge.

Conclusion

Pour enrayer l'exploitation sexuelle des mineur·e·s, tou·te·s les acteur·rice·s de notre société doivent être mis·es à contribution. Il s'agit d'un défi sociétal et le personnel des centres jeunesse entend jouer son rôle avec créativité, rigueur et professionnalisme dans la mise en place de stratégies pour lutter contre ce phénomène. Ce commentaire propose 5 grandes recommandations permettant d'agir en prévention, de mieux soutenir ces salarié·e·s dans leur travail, de favoriser l'action en partenariat ainsi que de soulager les professionnel·le·s et les technicien·ne·s en recrutant davantage de personnel. En tant que représentant·e·s des salarié·e·s des centres jeunesse, nous offrons aux commissaires toute notre collaboration et espérons qu'ils et elles donneront suite à nos recommandations.

Liste des recommandations

Recommandation 1 : mettre à jour les programmes de prévention à l'intention des intervenant·e·s du RSSS.

Recommandation 2 : mettre en œuvre une vaste campagne de prévention contre l'exploitation sexuelle des mineur·e·s, à l'instar de celles contre l'intimidation ou l'alcool au volant.

Recommandation 3 : offrir aux salarié·e·s des centres jeunesse de la formation continue, des outils et du soutien concernant l'exploitation sexuelle des mineur·e·s.

Recommandation 4 : formaliser la collaboration entre les centres jeunesse et leurs partenaires; réviser les protocoles concernant l'échange d'information.

Recommandation 5 : investir dans la main-d'œuvre avec des mesures d'attraction et de rétention afin d'améliorer les conditions de travail et de réduire la surcharge.

www.aptsq.com | info@aptsq.com