

UNIVERSITÉ D'OTTAWA

LES ENJEUX ET LES BESOINS DE FORMATION POUR LES INTERVENANTS NON  
INUIT EN CONTEXTE D'INTERVENTION EN PROTECTION DE LA JEUNESSE AUPRÈS  
DES NUNAVIMIUT

PAR

MÉLISSA DUPUIS ST-PIERRE

MÉMOIRE DÉPOSÉ À  
L'ÉCOLE DE TRAVAIL SOCIAL  
EN VUE DE L'OBTENTION DE LA MAÎTRISE EN TRAVAIL SOCIAL

SOUS LA DIRECTION DE LA PROFESSEURE  
KARINE CROTEAU

JANVIER 2024

## REMERCIEMENTS

Depuis le début de l'écriture de ce mémoire, ma Directrice de recherche, Karine Croteau, a été un soutien continue et indispensable à l'atteinte de cet objectif. Toujours présente, faisant preuve de patience, de compréhension et de douceur, Karine a été pour moi un modèle, un guide pendant cette aventure mais aussi un baume apaisant lors de mes périodes difficiles. Je tiens à la remercier du plus profond de mon cœur pour m'avoir supporté ainsi.

Je tiens aussi à remercier les participants à la recherche pour m'avoir fait confiance et s'être ouvert à moi lors de nos entretiens. J'ai été énormément touché par les informations privilégiées qu'ils ont daignés me partager.

Enfin, je tiens à remercier les Inuit pour leur courage et leur grande force face à l'adversité, face à un système qui ne les entend pas, et ne les comprend pas. Je tiens à leur dire que plusieurs professionnels travaillent chaque jours, sans relâche, en tant qu'alliés, pour améliorer les services auxquels ils ont droits et favoriser leur sécurité culturelle.

*Pour tous les intervenants de protection à la jeunesse  
travaillant auprès des populations autochones, merci d'être  
des alliés et de continuer à vouloir changer un système  
désuet et oppressif envers ces populations. Continuez de  
prêter vos voix à les leurs.*

## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS .....	ii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES .....	vii
RÉSUMÉ.....	ix
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 PROBLÉMATIQUE.....	5
1.1 La surreprésentation des enfants autochtones dans le système de protection de la jeunesse.....	5
1.2 Les perspectives autochtones et occidentales .....	7
1.2.1 Les principes de la protection de la jeunesse .....	7
1.2.2 Des mesures favorisant l'autodétermination .....	12
1.3 Les services de protection de la jeunesse au Nunavik.....	13
1.3.1 Un survol sociohistorique.....	13
1.3.2 Un système qui tarde à s'adapter.....	17
1.4 Les savoirs traditionnels inuit ( <i>The Inuit Way</i> ).....	18
1.4.1 <i>Inunnguiniq, "the making of a human being"</i> .....	18
1.4.2 La naissance et l'éducation des enfants.....	19
1.4.3 L'adoption coutumière .....	22
1.5 La sécurité culturelle.....	24
1.5.1 <i>Kawa Whakaruruhau</i> : de la conscience à la sécurité culturelle .....	24
1.5.2 Des programmes favorisant la sécurité culturelle inuit .....	27
1.5.2.1 <i>Qarmaapik</i> .....	27
1.5.2.2 <i>Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga</i> .....	27
1.6 Pertinence sociale et scientifique de la recherche.....	28
1.6.1 L'importance de la formation des intervenants de protection .....	29
1.6.2 Objectif de recherche.....	31
CHAPITRE 2 CADRE THÉORICO-CONCEPTUEL .....	32
2.1 La décolonisation des savoirs .....	32
2.2 Les cadres théoriques.....	33
2.2.1 La double perspective ( <i>two-eyed seeing</i> ) .....	33
2.2.2 <i>Inuit Qaujimaqatuqangit (IQ)</i> .....	35
2.2.3 Le modèle des facteurs déterminants de la santé inuit (IQI).....	36
2.3 Pertinence des choix théoriques pour cette recherche .....	37

CHAPITRE 3 MÉTHODOLOGIE .....	39
3.1 Posture de la chercheuse .....	39
3.2 Méthodologie de recherche qualitative.....	41
3.3 Stratégie d'échantillonnage et de recrutement.....	42
3.4 Caractéristiques de l'échantillon.....	46
3.4.1 Participant du Groupe 1 (G1).....	46
3.4.2 Participants du Groupe 2 (G2).....	46
3.5 Analyse des données.....	47
3.6 Considérations éthiques .....	47
3.6.1 Limites et biais potentiels.....	48
3.6.2 Chercheuse d'identité euro-canadienne.....	50
3.7 Limites de la recherche .....	52
3.8 Originalité de la recherche .....	53
CHAPITRE 4 RÉSULTATS ET DISCUSSION .....	54
4.1 Présentation des participants.....	56
4.2 Les connaissances des intervenants non inuit sur la culture et la sécurité culturelle des <i>Nunavimiut</i> .....	58
4.2.1 Éléments de connaissances culturelles et de sécurité culturelle.....	58
4.2.2 L'histoire et le trauma intergénérationnel .....	60
4.2.3 Les problèmes sociaux et les ressources limitées.....	62
4.2.4 Synthèse et discussion .....	63
4.3 Les défis et enjeux rencontrés.....	64
4.3.1 Contexte de l'intervention .....	65
4.3.2 Les compétences requises .....	69
4.3.3 La méfiance et les barrières à la compréhension du système de protection.....	71
4.3.4 Synthèse et discussion .....	75
4.4 Les lacunes au plan de la formation et des outils d'intervention culturellement sécuritaires .....	76
4.4.1 Synthèse et discussion .....	80
CONCLUSION ET PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT .....	83
RÉFÉRENCES.....	88
ANNEXE A CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE .....	94
ANNEXE B CONSENT FORM - SECOND GROUP .....	96
ANNEXE C CONSENT FORM.....	99

ANNEXE D FORMULAIRE DE CONSENTEMENT - DEUXIÈME GROUPE..... 102

ANNEXE E FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ..... 105

ANNEXE F GUIDE D'ENTRETIENS ..... 108

ANNEXE G INTERVIEW GUIDE ..... 113

ANNEXE H RECRUITING EMAIL FOR SECOND GROUP ..... 118

ANNEXE I RECRUITING EMAIL ..... 119

ANNEXE J COURRIEL DE RECRUTEMENT DU DEUXIÈME GROUPE ..... 120

ANNEXE K COURRIEL DE RECRUTEMENT..... 121

## **LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES**

APNQL : Assemblée des Premières-Nation Québec-Labrador

AOSAE : Association ontarienne des Sociétés d'aide à l'enfance

CERP : Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics

CVRC : Commission de vérité et de réconciliation du Canada

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

CRPA : Commission royale sur les peuples autochtones

CSDEPJ : Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse

DPJ : Direction de la Protection à la jeunesse

ENFFADA : Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées

LPJ : Loi sur la protection de la jeunesse

MSSS : Ministère de la Santé et des Services sociaux

OTSTCFQ : Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec

RRSSSN : Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik

NIP : *Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga* (Maison de la famille)



## RÉSUMÉ

Ce mémoire porte sur les enjeux et les besoins de formation des intervenants non inuit dans le contexte d'intervention en protection de la jeunesse auprès de la population inuit du Nunavik (*Nunavimiut*).

L'objectif de cette recherche est de comprendre les besoins et les enjeux des intervenants non inuit en matière de formation culturellement sécuritaire en protection de la jeunesse dans un contexte d'intervention avec les *Nunavimiut* dans le but de favoriser des interventions culturellement sécuritaires dans le secteur de la protection de la jeunesse et afin que cela bénéficie aux *Nunavimiut*.

Les sous-objectifs de la recherche sont d'abord (1) d'identifier les connaissances que détiennent les intervenants de protection de la jeunesse sur l'histoire, les réalités, les valeurs et les perspectives inuit du monde. Ensuite, il s'agit de (2) décrire les défis et les enjeux de la pratique sociale en protection de la jeunesse au Nunavik. La recherche servira également à (3) comprendre les besoins des intervenants de protection de la jeunesse en matière de formation culturellement sécuritaire. Enfin, la recherche permettra de (4) circonscrire les outils de pratique et d'évaluation mis à la disposition des intervenants de même que les pratiques prometteuses.

Les cadre théorico-conceptuel mobilisés sont le cadre de la double perspective *Two-eyed seeing*, le *Inuit Qaujimagatuqangit (IQ)*, et le modèle des facteurs déterminants de la santé inuit (*IQI*). La méthodologie utilisée permet d'interroger 10 intervenants de protection à la jeunesse non inuit et 2 membres cadres et administratifs, à partir d'entretiens semi-directifs. Les principaux résultats de l'étude fondent que non seulement les intervenants ont besoin d'une formation

culturellement sécuritaire mais qu'il existe aussi plusieurs autres enjeux auxquels ils sont confrontés qui posent un défi à cette formation.

Mots clés : *Formation, autochtones, intervenants non inuit, protection de la jeunesse, enjeux, besoins, Nunavimut, Nunavik, Inuit.*

## ABSTRACT

This research pertains the challenges and needs of training for non inuit child protection workers working for the inuit population of Nunavik (*Nunavimiut*)

This research objective is to understand the needs and challenges of non inuit child protection workers in terms of culturally safe training in the context of child protection intervention with the Inuit population of Nunavik (*Nunavimiut*), aiming to secure culturally safe interventions in child protection and that these culturally safe interventions will be beneficial to the *Nunavimiut*.

The sub-goals are (1) to identify the knowledge of non inuit child protection workers regarding the history, the realities, and values and world perspectives of Inuit. Secondly, the research would allow (2) identifying the needs of non inuit child protection workers in terms of culturally safe training. (3) Describe the issues and challenges in the practice of child protection intervention in Nunavik. Finally, (4) the research would help to gather the practical and evaluation tools given to the workers.

The theoretical frame mobilized are the *Two-eyed seeing*, the *Inuit Qaujimagatuqangit (IQ)*, and the model of determining Inuit health factors (*IQI*). The methodology used allowed to interview 10 non inuit child protection worker and 2 members of the management and administration in semi-directive interviews. The principal results of this research shows that child protection workers not only need culturally safe training but also face a lot of challenges that prevent them of getting this training.

Keywords : *Training, indigenous, non inuit intervenors, Youth protection, challenges, needs, Nunavimiut, Nunavik, Inuit.*

## INTRODUCTION

Cette dernière décennie a amené la population canadienne à se questionner sur le sort des communautés autochtones du Canada. Ces dernières sont de plus en plus présentes sur les scènes médiatiques, politiques, économiques et culturelles, revendiquant leurs droits et leurs places dans les prises de décisions les concernant.

Plusieurs commissions nationales telles que la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA, 1996), la Commission de vérité et réconciliation (CVRC, 2015), l'Enquête nationale sur les femmes et filles autochtones disparues et assassinées (ENFFADA, 2019; CERP, 2019) ont démontré que les politiques mises en place pour assimiler les peuples autochtones du Canada, comme les pensionnats indiens, la *Loi sur les indiens* et la rafle des années soixante, ont été dévastatrices; et catégorisées de génocide culturel.

À ce jour, la situation des peuples autochtones du Canada reflète les conséquences et les impacts de ce génocide et de la colonisation. Les peuples autochtones font faces à plusieurs défis socio-économiques, politiques et culturels (CERP, 2019; CVRC, 2015; Duhaime, 2004; Duhaime et al., 2001). Entre autres, les Autochtones rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi, à l'éducation, aux services de santé et aux services sociaux, aux logements, et vivent des défis en lien avec les traumatismes complexes et intergénérationnels tels que la violence, la toxicomanie, l'abus, les problèmes de santé mentale et un taux de suicide plus élevé que le reste de la population canadienne. Le racisme systémique est aussi un facteur qui s'opère au sein du système colonial qui maintient les Autochtones dans leur situation de précarité (CERP, 2019; CVRC, 2015; MSSS, 2021).

La Commission de vérité et réconciliation (CVRC, 2015) rapporte que plus de 150 000 enfants autochtones sont passés par le système des écoles résidentielles dont l'ultime objectif était d'annihiler les peuples autochtones en assimilant les enfants à la culture occidentale et aux modes de pensées, croyances et savoirs eurocentriques. La même commission indique également que plus de 6000 enfants y sont décédés à la suite de complications de santé, de négligence et d'abus de la part des dirigeants de ces écoles (CVRC, 2015). En juin 2021, plusieurs sépultures anonymes d'enfants autochtones ont été retrouvés sur les territoires d'anciens pensionnats (Lasalle, 2021).

La Commission de vérité et réconciliation (2015) signale dans son chapitre sur « les séquelles » que les systèmes de protection à l'enfance ne sont pas bien loin du modèle des écoles résidentielles et soutient également que ces systèmes sont une perpétuation du système colonial.

À l'échelle du Québec, d'autres commissions ont mis en lumière les effets délétères de la colonisation, ses impacts sur les peuples autochtones ainsi que des lacunes au niveau des services de protection de la jeunesse rendus aux enfants autochtones de la province. La Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec (CERP, 2019), a été conduite à la suite de plaintes à l'endroit des services de la Sûreté du Québec de la part de femmes autochtones qui ont subi des abus de la part des policiers de Val d'Or. De plus, plusieurs reproches ont été faits à l'endroit de la Sûreté du Québec en ce qui a trait au manque de rigueur dans la recherche des femmes et des filles Autochtones portées disparues et assassinées (ENFFADA, 2019). Puis, la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse (CSDEPJ, 2021) a été conduite après le décès d'une fillette de 7 ans dans la ville de Granby en 2019, victime des sévices et abus de la part de sa belle-mère. À la suite de cette tragédie, le gouvernement s'est mobilisé pour organiser une enquête provinciale sur les services de protection à l'enfance.

Plusieurs recommandations ont découlé de ces commissions provinciales en lien avec l'intervention du système de protection de la jeunesse en général et plus spécifiquement auprès des peuples autochtones. Entre autres, des recommandations y ont été faites à propos des enjeux associés à l'application de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (LPJ) auprès des familles autochtones ainsi qu'à propos des lacunes au plan de la formation des intervenants en protection de la jeunesse (PJ).

Le rapport final de la CSDEPJ (2021) recommande entre autres d'améliorer la formation et le développement professionnel des intervenants de protection de la jeunesse. Il reconnaît la nécessité d'instaurer un « continuum intégré de formation initiale, spécialisée, continue pour les programmes concernés (travail social, criminologie, psychoéducation) » (CSDEPJ, 2021, p. 372). De plus, le rapport indique qu'il faudrait « développer un programme d'accueil-orientation uniformisé au plan national et le dispenser obligatoirement à toute nouvelle employée du Programme-service Jeunes en difficulté (JED) préalablement à son entrée en fonction. » (CSDEPJ, 2021, p. 372).

Dans ce processus de recherche, le premier chapitre fait état de la problématique. Le deuxième chapitre porte sur le cadre théorico-conceptuel et présente trois cadres théoriques : celui de la double perspective (Martin, 2012), celui de l'*Inuit<sup>1</sup> Qaujimajatuqangit* (IQ) (Tester et Irniq, 2008) et celui du modèle IQI de la santé et du bien-être (RRSSSN, 2021). Le troisième chapitre

---

<sup>1</sup> Par respect pour le Peuple Inuit, la chercheuse principale a choisi d'utiliser la formule « *Inuit* » sans l'accord au pluriel ou féminin du français (Inuits/Inuite). Tel que prescrit par la langue Inuktitut, « *Inuit* » signifie « peuple » et le singulier s'écrit « inuk » tant pour le masculin que pour le féminin. Par exemple; un inuk, une inuk, des Inuit. (Gouvernement du Canada, 2023) Ainsi, il ne s'agit pas d'erreurs de frappe ou d'erreurs de français mais bien d'une adaptation par respect pour la culture et la langue des Inuit.

présente la méthodologie de recherche utilisée. Nous y indiquons d'abord la population à l'étude, la technique d'échantillonnage, puis nous y décrivons l'échantillon et les modalités de recrutement des participants à l'étude ainsi que la méthode de collecte de données. Nous abordons ensuite la méthode utilisée pour analyser nos données et terminerons avec les considérations éthiques et les limites et l'originalité de la recherche. Le quatrième chapitre fait état des résultats des neuf entrevues menées auprès de la population visée par l'étude ainsi que d'une discussion et synthèse en lien avec les cadres théorique et les recherches existantes sur la problématique.

# CHAPITRE 1

## PROBLÉMATIQUE

Ce chapitre porte sur la problématique de l'objet de recherche. « La problématique est l'approche ou la perspective théorique qu'on adopte pour traiter le problème posé par la question de départ. Elle est l'angle sous lequel les phénomènes vont être étudiés, la manière dont on va les interroger » (Van Campenhoudt et al., 2011).

Dans ce chapitre, il sera question de la surreprésentation des enfants autochtones dans le système de Protection à la Jeunesse (PJ), de l'état de ses services au Nunavik, des différences entre les principes et les valeurs de protection de la jeunesse chez les Autochtones et les non-Autochtones, plus spécifiquement chez les Inuit. Par la suite, nous aborderons la sécurisation culturelle et la formation des travailleurs sociaux en PJ. En dernier lieu, la pertinence sociale et scientifique ainsi que l'objectif et les sous-objectifs de la recherche seront présentés.

### **1.1 La surreprésentation des enfants autochtones dans le système de protection de la jeunesse**

Il existe une surreprésentation des enfants autochtones dans le système de protection à l'enfance à l'échelle nationale.

La surreprésentation des enfants des Premières Nations, Inuit et Métis dans le système de services à l'enfance et à la famille a été décrite comme une crise humanitaire selon les données du recensement de 2016, les enfants autochtones représentent 7,7 % de tous les enfants de moins de 15 ans, mais 52,2 % des enfants placés dans des foyers privés. L'approche actuelle des services à l'enfance et à la famille autochtones consiste trop souvent à séparer les enfants autochtones de leur famille et de leur collectivité, en raison de la pauvreté, de traumatismes intergénérationnels et de pratiques culturelles biaisées de protection de l'enfance qui mènent à la prise en charge. (Services aux Autochtones du Canada, 2019, s. p.)

À l'échelle provinciale, entre autres au Québec, la situation n'est pas différente. Tel que rapporté par la CSDEPJ (2021), les enfants des Premières Nations ont un taux de signalement retenu quatre fois plus élevé pour 1000 enfants que les enfants allochtones. Ce taux est six fois plus élevé à l'étape de l'évaluation des situations lorsque la sécurité et le développement sont considérés comme compromis, lors de la prise de décision de judiciarisation des dossiers et au moment de la prise de décision du maintien des services en protection de la jeunesse. De plus, le taux de placement en milieu substitut est huit fois plus élevé que pour les enfants allochtones et il est neuf fois plus élevé pour la récurrence des placements d'enfants en milieu substitut (CSDEPJ, 2021).

Selon la CSDEPJ (2021), dans son chapitre « Passer à l'action pour les enfants autochtones », la surreprésentation des enfants autochtones dans le système de protection de la jeunesse pourrait se justifier par leurs plus grandes vulnérabilités en ce qui a trait aux écarts socio-économiques évidents entre les Autochtones et les allochtones. Entre autres, la Commission fait mention des écarts de revenu, de l'accès à l'éducation et à l'employabilité, des conditions de vie et de l'accès au logement. Elle mentionne aussi les effets délétères sociohistoriques liés à l'histoire coloniale, aux politiques d'assimilations et aux pensionnats (CSDEPJ, 2021).

Comme le mentionne Croteau (2017), qui rapporte les propos de Sinclair (2016), dans son article *État des connaissances sur les enjeux relatifs à l'exercice de la parentalité des mères autochtones en situation de protection de la jeunesse*

Les conclusions du rapport de la CVRC (2015) soulignent que l'institutionnalisation de l'exercice parental dans les écoles résidentielles n'a pas permis aux enfants d'expérimenter la modélisation de rôles parentaux sains. Également, les nombreux retraits d'enfants de leurs foyers et les placements et adoptions massives hors communautés pendant la rafle des années 1960 ont eu des retombées marquantes sur l'identité culturelle et la transmission des valeurs parentales (Sinclair, 2016, p.53)

La CERP (2019) et la CSDEPJ (2021) ont également démontré que le système de protection de la jeunesse est un système qui n'est pas suffisamment adapté aux enfants issues des communautés autochtones.

## **1.2 Les perspectives autochtones et occidentales**

Dans cette section, il sera question des principes et valeurs des perspectives autochtones et allochtones en ce qui concerne la protection des enfants.

### **1.2.1 Les principes de la protection de la jeunesse**

Les principes sur lesquels sont basés les interventions et la LPJ au Québec ont été critiqués par la CERP (2019) et la CSDEPJ (2021). Issus des perspectives occidentales, les principes de l'intérêt supérieur de l'enfant, de l'attachement, de la primauté parentale, des délais de placement, et de la permanence sont bien différents des perspectives autochtones. Ces concepts seront décrits plus bas.

La CERP (2019) reproche au système public de la DPJ; de perpétuer l'assimilation et l'acculturation des enfants autochtones et qualifie ses interventions de colonialisme moderne. La Commission recommande entre autres plusieurs changements à la LPJ pour que celle-ci soit plus adaptée aux réalités et aux cultures des peuples autochtones (CERP, 2019).

Le principe de l'intérêt supérieur de l'enfant défini par la *Loi sur la protection de la jeunesse*, d'une perspective occidentale, est décrit comme suit :

Les décisions prises en vertu de la présente loi doivent l'être dans l'intérêt de l'enfant et dans le respect de ses droits. Sont pris en considération, outre les besoins moraux, intellectuels, affectifs et physiques de l'enfant, son âge, sa santé, son caractère, son milieu familial et les autres aspects de sa situation. Dans le cas d'un enfant autochtone, est également prise en considération la préservation de son identité culturelle. (LPJ, RLRQ, c. P-34.1, art. 3)

La LPJ précise que l'identité culturelle des enfants autochtones doit être prise en considération lors des évaluations afin de déterminer le meilleur intérêt pour celui-ci. Cependant, la *Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations, des Inuits et des Métis* indique des principes directeurs applicables à la fourniture de services à l'enfance et à la famille à l'égard des enfants autochtones, et ce, à l'échelle nationale. Cette loi fédérale vise à

éliminer les effets dévastateurs qu'a engendré l'imposition des régimes de protection fondés sur des valeurs et des visions qui s'opposent à celles des peuples autochtones; réduire le nombre d'enfants autochtones pris en charge en protection de la jeunesse; promouvoir l'unité familiale et la réunification familiale; favoriser le maintien des enfants autochtones au sein de leur famille d'origine ou de leur communauté; maintenir les liens que les enfants autochtones ont avec leur langue, leur culture, leur communauté et leur territoire. (Guay et al., 2020, p. 1)

Entre autres, pour évaluer la situation dans le respect du principe de l'intérêt de l'enfant autochtone et pour assurer sa continuité culturelle, il faut prendre en considération son

patrimoine et son éducation culturels, linguistiques, religieux et spirituels; ses besoins, dont son besoin de stabilité, compte tenu de son âge et du stade de son développement; la nature et la solidité de son rapport avec ses parents-mère ou père-, son fournisseur de soins et tout membre de sa famille ayant un rôle important dans sa vie; l'importance pour lui de préserver son identité culturelle et ses liens avec la langue et le territoire du groupe, de la collectivité ou du peuple autochtones dont il fait partie; son point de vue et ses préférences, compte tenu de son âge et de son degré de maturité, sauf s'ils ne peuvent être établis; tout plan concernant ses soins, lequel peut comprendre des soins donnés conformément aux coutumes ou aux traditions du groupe, de la collectivité ou du peuple autochtones dont il fait partie ; la présence de violence familiale et ses effets sur l'enfant, notamment le fait que l'enfant y soit ou non directement ou indirectement exposé, ainsi que le tort physique, affectif ou psychologique causé à l'enfant ou le risque qu'un tel tort lui soit causé; toute procédure judiciaire, ordonnance, condition ou mesure, de nature civile ou pénale, concernant sa sécurité ou son bien-être. (L.C., 2019, Ch. 24, art. 9 et 10)

Or, tel que mentionné précédemment, la *Loi sur la protection de la jeunesse* ne contient aucune spécificité décrivant le patrimoine culturel des enfants autochtones.

La théorie de l'attachement de John Bowlby, qui est véhiculée dans les universités, les cégeps et chez les professionnels de la santé et des services sociaux, illustre le principe de l'attachement de la façon suivante :

L'enfant intériorise ses expériences quotidiennes avec le parent en représentations mentales dynamiques appelées modèles opérants internes (Bowlby, 1973). Ces modèles incluraient des représentations quant aux réactions potentielles du parent à la suite d'une demande de proximité ou de réconfort de l'enfant. Ces représentations permettraient par la suite à l'enfant de mieux guider ses comportements futurs (Deneault et al., 2020, p. 336).

Or, cette théorie de l'attachement s'impose dans les pratiques et les politiques d'intervention en protection de la jeunesse, et a mené aux délais maximaux d'hébergement, notion porteuse d'effets discriminatoires sur les Autochtones chez qui les enfants développent plutôt des attachements multiples. Pour rapporter les propos de M<sup>e</sup> Anne Fournier, avocate pour le Conseil de la Nation Atikamekw :

Le fait que l'enfant crée des attachements multiples ne doit pas amener à conclure qu'il souffre nécessairement d'instabilité ou qu'il vit un attachement non sécurisant. [...] mais le simple fait que l'enfant vive des attachements multiples ne signifie aucunement qu'il soit négligé par ses parents. Aussi, dans les communautés autochtones, il est usuel qu'un enfant puisse librement circuler et même entrer dans différentes maisons. Il serait erroné d'y voir nécessairement un signe de négligence parentale (CERP, 2019, p. 437).

Dans *Les effets discriminatoires de la LPJ en contexte autochtone*, Guay et Ellington (2019) expliquent que pour les Autochtones :

l'enfant n'est pas une entité séparée de sa famille et de sa communauté, mais bien [...] un être développant son identité et son attachement à travers ses liens avec sa famille élargie et les traditions de sa communauté (Bureau international des droits des enfants, 2015, p. 72) (Guay et Ellington, 2019, p. 1).

Elles ajoutent que l'éducation des enfants autochtones est souvent assumée par plusieurs personnes; autres que les parents biologiques, que les enfants développent des relations avec plusieurs membres de la famille et créent des liens d'attachement multiples (Guay et Ellington, 2019, p. 2).

De plus, il est important de noter que les critères d'évaluation qui correspondent aux normes établies de ce qu'est un « bon parent » et des normes standardisées de la famille et de la communauté, telles que reconnues par les institutions de protection de la jeunesse et de l'enfance, n'ont pas été adaptés pour être utilisés auprès des familles autochtones. Ces outils et critères d'évaluation peuvent donc porter préjudice aux familles autochtones (Croteau, 2019).

Le principe de la primauté parentale est défini de la façon suivante : « la responsabilité d'assumer le soin, l'entretien et l'éducation d'un enfant et d'en assurer la surveillance incombe en premier lieu à ses parents » (LPJ, RLRQ, c. P-34.1, p. 3). La CSDEPJ (2021) rapporte que la responsabilité de la protection des enfants autochtones revient aussi aux membres de la famille élargie qui sont souvent appelés à intervenir et à prendre en charge la sécurité d'un enfant lors d'une période de désorganisation de l'unité familiale. La CSDEPJ (2021) spécifie entre autres que cela contribue au maintien des liens d'attachement entre l'enfant et ses parents.

Le rapport de la CERP (2019) indique aussi que le principe de la primauté parentale porte préjudice aux modèles autochtones du concept de la famille et rapporte

[...] qu'à l'instar du concept d'attachement évoqué précédemment, ce principe repose sur une conception de la « famille » différente de celle véhiculée dans plusieurs nations autochtones [...] [et que] l'accent sur l'individualisme, prôné par la LPJ et le système judiciaire qui y est associé, met de côté l'entraide, la solidarité et la vie collective qui sont au centre des dynamiques de plusieurs familles autochtones. (CERP, 2019, p. 439)

La CERP avait recommandé que le Québec modifie sa LPJ en fonction du modèle ontarien de la *Loi sur les services à l'enfance, à la jeunesse et à la famille* (LSEJF) qui a ajouté une disposition des « soins conformes aux traditions ». Cette disposition est basée sur l'idée que « les soins et la sécurité des enfants constituent une responsabilité collective qui s'étend, au-delà de la famille immédiate d'un enfant, à sa communauté tout entière. » (LSEJF) Ainsi, les Autochtones

auraient leur « mot à dire sur la nature et la durée des soins apportés à leurs enfants ainsi que les personnes qui les leur apportent » (CERP, 2019, p. 439).

Le principe de stabilité et de permanence est basé sur des perspectives occidentales de l'attachement. Lorsqu'un enfant est placé sous les soins de la DPJ, dans une famille d'accueil ou dans sa famille élargie, l'enfant doit avoir une stabilité et un plan de permanence. C'est un droit. Cela signifie que l'enfant doit faire le moins possible de va-et-vient entre sa famille biologique et son milieu substitut, et qu'on doit éviter de le transférer de milieu en milieu et de personne en personne. C'est pour cette raison que les délais maximaux de placement ont été créés : pour favoriser la permanence d'un enfant dans les cas où les parents n'arriveraient pas, au bout d'un an ou deux, à satisfaire aux exigences de la DPJ pour ravoir leur enfant sous leurs soins. Le cas échéant, celui-ci devait être placé jusqu'à sa majorité et, dans certains cas, adopté. Par exemple, selon les délais de placement, si les parents n'avaient pas repris leur situation en main et démontré qu'ils pouvaient assurer la sécurité et le développement de leur enfant, dans la plupart des cas, un enfant séparé de son foyer familial depuis sa naissance aurait été placé dans son milieu substitut à long terme au bout de ces 12 mois.

La CERP (2019) indique que les délais maximaux de placement ne tiennent pas compte de la culture et des réalités des familles autochtones. Les diverses problématiques vécues par les peuples autochtones, résultant de la colonisation et les difficultés d'accessibilité aux services préventifs adaptés, apportent un fardeau plus important que les allochtones quant à l'atteinte des objectifs demandés par la DPJ, à l'intérieur des délais prescrits par la LPJ. Ainsi, tout en respectant le principe de l'intérêt supérieur de l'enfant, une prolongation des délais serait possible si le retour de l'enfant dans sa famille est envisagé ou encore si les services n'ont pas été rendus (CERP, 2019). La CERP recommandait donc, en 2019, de « [m]odifier la *Loi sur la protection de la jeunesse* pour

exempter les enfants autochtones de l'application des délais maximum de placement en milieu substitut prévus aux articles 53.0.1 et 91.1 » (CERP, 2019, p. 438).

### **1.2.2 Des mesures favorisant l'autodétermination**

En réponse aux multiples recommandations de la CVRC (2015), le gouvernement fédéral a adopté la *Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations, des Inuits et des Métis* (L.C. 2019, ch. 24). Cette loi vise à « affirmer les droits et la compétence des peuples autochtones en matière de services à l'enfance et à la famille » et à « énoncer les principes applicables à la [prestation] de services à l'enfance et à la famille à l'égard des enfants autochtones à l'échelle nationale ». Trois principes fondateurs ont servi d'orientation à la Loi C-92 : l'intérêt de l'enfant, la continuité culturelle et l'égalité réelle (L.C. 2019, ch.24, art. 8).

Déjà au Québec, depuis 2001, l'article 37.5 de la LPJ autorisait « le gouvernement à conclure avec une nation, une communauté ou tout autre regroupement autochtone, une entente établissant un régime particulier de protection de la jeunesse » (LPJ, RLRQ, c. P-34.1).

Des onze communautés des Premières Nations du Québec, seulement deux se sont prévaluées de ce droit en adoptant leurs propres systèmes de protection de la jeunesse, soit la communauté Atikamekw de Manawan et de Wemotaci, avec le « Système d'intervention d'autorité Atikamekw » (AtikamekwSipi, s. d. ) et les Anicinape du Lac Simon, de Kitcisakik, Winneway et Pikogan avec « Mino Obigiwasin services enfance et famille Anicinape » (Mino Obigiwasin, s. d.). Pour leur part, les Atikamekw d'Opitciwan se sont prévalués de leurs droits avec la création de la loi C-92, en adoptant la *Loi de la protection sociale Atikamekw d'Opitciwan*.

Bien que le gouvernement provincial vienne d'apporter certaines modifications à la LPJ « Loi modifiant la *Loi sur la protection de la jeunesse* et d'autres dispositions législatives » en avril

2022, en ajoutant l'article 131.1 à la LPJ, il reste plusieurs changements à apporter pour favoriser la sécurisation culturelle des peuple autochtones du Québec.

Entre autres, la situation des Inuit au nord du 55<sup>e</sup> parallèle, au Nunavik, est encore régie par la LPJ et les procédures gouvernementales non inuit. La prochaine section porte sur leurs particularité historique et socioculturelle qui démontrent le besoin d'adaptation et de connaissances culturelles de la part des intervenants non inuit en protection de la jeunesse œuvrant au Nunavik.

### **1.3 Les services de protection de la jeunesse au Nunavik**

Au Nunavik, les Inuit (*Nunavimiut*) font faces à de multiples barrières découlant des conséquences de la colonisation et tentent tant bien que mal de remonter la pente. Pour faciliter la compréhension et favoriser l'apprentissage des perspectives des *Nunavimiut*, nous présenterons d'abord un survol de leur histoire et quelques particularités culturelles importantes quant à l'éducation des enfants et le concept de la famille. Ces informations permettront une mise en contexte de l'intervention en protection de la jeunesse auprès des *Nunavimiut* et contribueront à réaffirmer l'importance de la formation des intervenants non inuit en protection de la jeunesse.

#### **1.3.1 Un survol sociohistorique**

La colonisation du peuple inuit du Nord québécois, territoire maintenant appelé Nunavik, s'est faite plus tardivement que celle de ses homologues, les peuples des Premières Nations et les Métis. Toutefois, malgré cet écart temporel, les Inuit ont également été victimes de génocide culturel; la colonisation a fait des ravages sur les plans identitaire, environnemental sociétal politique et économique. Au début de la colonisation, les missionnaires et marchands ont des contacts avec les *Nunavimiut* dans les campements et points d'échanges de la compagnie de la Baie d'Hudson afin de permettre l'échange des fourrures et autres produits. Ce n'est qu'en 1939 que les

deux instances gouvernementales (fédérale et provinciale), ne voulant pas prendre la responsabilité des *Nunavimiut*, amènent le litige de la responsabilité du territoire devant la Cour suprême du Canada. Le tribunal a tranché: voir aux besoins des *Nunavimiut* relève d'une responsabilité fédérale. Il est à noter que les Inuit n'ont jamais été régis par la *Lois sur les Indiens*, loi ayant vu le jour en 1876 et qui avait pour but d'assimiler les Autochtones au mode de vie euro-canadien, puisque le terme « Indiens » fait référence aux Premières Nations, groupe dont les Inuit ne font pas partie. Malgré cela, les Inuit n'ont pas été épargnés par les méthodes d'assimilation employées par le gouvernement fédéral, comme les écoles résidentielles et les pensionnats (Lepage, 2019).

Les Inuit ont également été contraints de fréquenter des pensionnats pour les mêmes visées d'assimilation. En 1964, près de 75 % des enfants inuit âgés de 6 à 15 ans étaient inscrits dans ces institutions. On estime qu'au moins 3 000 Inuit sont toujours vivants pour témoigner de leur vécu de pensionnaires. Le processus de colonisation qu'a vécu ce peuple se distingue de celui des Premières Nations, entre autres en raison de la courte période temporelle dans laquelle il s'est inscrit, ce qui a densifié les chamboulements sociaux. À titre d'exemple, le nombre de pensionnaires s'élevait à une quarantaine d'enfants en 1956, alors qu'il s'élevait à 656 à peine 10 ans plus tard. (MSSS, 2021, p. 4)

Chez les Premières Nations, les années soixante sont marquées par une forte augmentation de retraits d'enfants autochtones de leurs foyers par les gouvernements dans le but de les « protéger ». Cette pratique était basée sur des préjugés à l'effet que les mères autochtones ne pouvaient pas s'occuper de leurs enfants correctement. Plusieurs enfants ont alors été retirés de leur foyer et envoyés en placement dans les pensionnats indiens, ou adoptés par des familles non-autochtones. Bien souvent, ces enfants ne sont jamais revenus dans leur communauté et les familles en ont perdu la trace, comme le démontrent les récentes découvertes de sépultures d'enfants autochtones sur les terrains des anciens pensionnats (Lasalle, 2021). Les enfants ainsi retirés de leur foyer perdaient leur culture ainsi que leurs affiliations territoriale et familiale : une autre façon pour les gouvernements d'annihiler les cultures autochtones (Guay, 2015; Sinclair, 2004; 2007).

Encore aujourd'hui, ces préjugés et ces pratiques sont courantes, comme les données statistiques très élevées des placements d'enfants autochtones et de l'implication de la DPJ auprès des familles autochtones le démontrent (CSDEPJ, 2021; Croteau, 2017; 2019).

Jusqu'en 1965, c'est le gouvernement fédéral qui s'occupe des Inuit. Entre 1950 et 1960, celui-ci ordonne l'exécution de chiens de traîneaux, ce qui a entraîné la sédentarisation forcée des Inuit. Sans leurs chiens pour aller chasser, et se déplacer d'un campement à l'autre, les familles sont démunies. De plus, l'amendement à la *Loi sur les Indiens* de 1951 est venu ajouter l'obligation de fréquenter l'école pour tous les enfants jusqu'à l'âge de 16 ans: les familles se voient forcées de s'établir dans des campements (Duhaim et al., 2001). Bien que la description de cette tragédie, de ses conséquences et de ses répercussions pourrait noircir plusieurs pages, nous nous contenterons ici de rappeler que la Gendarmerie royale du Canada (GRC) a réalisé des déplacements de familles inuit entières entre autre à *Pond Inlet*, *Resolute Bay*, *Grise Fiord*, promettant à ces familles de la nourriture et des billets de retour vers leurs familles lorsqu'ils le voudraient. On sait maintenant que le gouvernement a utilisé ces familles pour faire acte de présence sur le territoire plus au nord afin d'assurer la souveraineté du territoire. Ces Inuit déplacés ont été victimes des intempéries, de la famine et mortalité et n'ont jamais pu revenir vers leurs familles tel que promis.

En 1965, le gouvernement du Québec passe une entente avec le gouvernement fédéral pour prendre possession du territoire du Nunavik. Les ressources naturelles, comme les mines et le potentiel hydroélectrique ont été parmi les principaux facteurs de cet intérêt soudain de la province envers ce territoire (CERP, 2019; Duhaim et al., 2001; MSSS, 2021). En 1975, les gouvernements fédéral et provincial signent la Convention de la Baie-James et du Nord Québécois (Secrétariat aux affaires autochtones, 2018) avec les Cris, les Naskapis, les Innus et les Inuit. Dans son essai « Contre le colonialisme dopé aux stéroïdes : le combat des Inuit du Québec pour leurs terres

ancestrales », Zebedee Nungak (2019) relate les événements qui ont précédé la signature de la CBJNQ. Entre autres, il y raconte que les gouvernements avaient déjà entamé des démarches pour faire le barrage de la Baie-James, sans avoir consulté les peuples inuit et cris du territoire. Les Inuit et les Cris se sont alors rassemblés et ont porté la cause devant le tribunal pour défendre leurs droits sur leurs terres et leurs ressources naturelles (Gderstad, 2015; Nungak, 2019).

Les effets délétères de la colonisation sont encore bien présents aujourd'hui. Les *Nunavimiut* possèdent leurs propres instances gouvernementales dont voici quelques exemples : l'Administration régionale Kativik assure la présence des services publics sur le territoire, la commission scolaire *Kativik IIsarniliriniq* s'occupe de la gestion et la programmation des écoles, puis la Société *Makivik* s'occupe notamment de faire prévaloir les droits, la culture, l'environnement et le développement socioéconomique des *Nunavimiut*. Même si quelques politiques provinciales sont favorables au maintien de la culture et de l'identité des Inuit, comme l'école dans la langue *Inuktitut* de la maternelle à la 3<sup>e</sup> année; et les cours obligatoires sur la culture jusqu'à la fin du secondaire, les *Nunavimiut* souffrent de plusieurs problématiques sociales, conséquences de la colonisation. Parmi ces problématiques sociales figurent, entre autres, la pauvreté socioéconomique, le manque de logements, la surpopulation des logements, les difficultés d'accessibilité aux services de santé et aux services sociaux, les limites d'accessibilité aux ressources économiques et au développement, l'inaccessibilité à l'éducation postsecondaire sur le territoire, un système scolaire en souffrance, la présence de problématiques liés aux traumatismes complexes et intergénérationnels tels que la toxicomanie, la violence et l'abus, les problèmes de santé mentale, et le très haut taux de suicide (Duhaime, 2004, Duhaime et al.; 2001; MSSS, 2021).

### 1.3.2 Un système qui tarde à s'adapter

Le système de protection de la jeunesse au Nunavik continue d'appliquer la *Loi sur la protection de la jeunesse* du Québec qui n'est pas adaptée pour répondre aux réalités socioéconomiques et culturelles des Inuit. Durant l'année 2018, 444 enfants ont été placés sous la protection de la DPJ dans près de 385 familles différentes (RRSSSN, 2018).

En 2007, les auteurs du rapport de l'Enquête portant sur les services de protection de la jeunesse dans la baie d'Ungava et la baie d'Hudson déclarent que les droits reconnus aux enfants et aux adolescents inuit du Nunavik, en vertu de la *Loi sur la protection de la jeunesse* et de la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*, ont été lésés. Ils indiquent également une atteinte aux droits fondamentaux des enfants et des adolescents, tels que reconnus aux articles 1, 4 et 39 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, notamment le droit à l'intégrité de la personne, le droit à la dignité, le droit à la protection, à la sécurité et à l'attention des parents ou des personnes qui en tiennent lieu (CDPDJ, 2007).

Le rapport de l'enquête souligne le manque de reconnaissance des dispositions de la *Loi sur la protection de la jeunesse* par les personnes chargées de l'appliquer et des circonstances dans lesquelles elle doit être appliquée, ainsi que l'inadéquation de la formation du personnel, des programmes de réadaptation et des lieux d'hébergement en regard des problématiques vécues par les jeunes placés en centre de réadaptation (CDPDJ, 2007). Le rapport recommande :

que la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, en collaboration avec les directrices de la protection de la jeunesse de la baie d'Ungava et de la baie d'Hudson, offre aux intervenants une « formation continue » concernant les différentes étapes de l'application de la Loi, notamment en regard des situations suivantes; 1) le besoin de stabilité des enfants et les troubles de l'attachement; 2) l'évaluation du milieu familiale et des capacités parentales; 3) le suivi à être offert à l'enfant et à sa famille; 4) l'élaboration des plans d'intervention et de services; 5) la tenue de dossier. (CDPDJ, 2007, p.70).

Quelques années plus tard, le Rapport de suivi des recommandations de l'enquête portant sur les services de protection de la jeunesse dans la baie d'Ungava et la baie d'Hudson (CDPDJ, 2010) rapporte que 30% des enfants du Nunavik sont signalés à la Direction de la protection de la jeunesse, ce qui représente 6 fois plus que la moyenne des enfants signalés dans le reste du Québec qui est de 5%. La moitié des enfants pris en charge par la direction sont âgés de moins de 5 ans. On y lit que le projet concernant l'élaboration d'une formation continue n'a pas été concrétisé à la suite des recommandations du rapport à cause de la difficulté de rétention du personnel au Nunavik. Ainsi, la formation des nouveaux employés se faisait par les gestionnaires et les réviseurs (CDPDJ, 2010). Toutefois, 15 ans après la formulation d'une recommandation en ce sens, quelques formations viennent tout juste d'être développées; en avril 2022. Celles-ci portent sur les concepts de protection, sur l'application de la LPJ et le témoignage au tribunal; et sur l'écriture des notes progressives. Malgré ces avancées, un manque à combler demeure présent, celui qui concerne la reconnaissance et l'intégration des systèmes de connaissances inuit dans la prestation de services de protection de la jeunesse. La section qui suit portera sur les savoirs et les particularités inuit de l'enfance et de la famille.

#### **1.4 Les savoirs traditionnels inuit (*The Inuit Way*)**

Dans cette section, il sera question des particularités de la culture inuit en ce qui a trait à la jeunesse et à la famille. Il sera d'abord question de la philosophie derrière la construction de l'être chez les Inuit, de la naissance et de l'éducation des enfants; et enfin, de l'adoption coutumière.

##### **1.4.1 *Inunnguiniq*, “the making of a human being”**

L'éducation des enfants à travers les âges et les époques diverge selon la culture, l'histoire, la région et les valeurs de chaque nation. Pour les Inuit, l'éducation des enfants, *Inunnguiniq* ou « making of a human being », est un processus dont le but est de rendre les enfants « capables » et

indépendants pour favoriser leur participation active dans la communauté. Il est important de rappeler que les *Nunavimiut* étaient à l'origine des nomades; vivant dans des conditions climatiques arides. Pour eux, l'interdépendance entre les membres d'une famille et la communauté; était alors indispensable à la survie de chacun. Suivant ce principe, l'enfant grandissant dans cette culture apprend par lui-même, par ses efforts et ses observations, et reçoit des orientations de la part de tous les adultes de la communauté (Tagalik, 2009-2010; Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006). Il ne s'agit pas seulement de la responsabilité univoque des parents, mais de la responsabilité de tous (Decaluwe et al., 2016; Saladin d'Anglure, 2001). Les enfants développent des habiletés liées à la pensée critique, des compétences de la vie, des attitudes et des comportements appropriés pour le bénéfice de la communauté (Tagalik, 2009-2010).

#### **1.4.2 La naissance et l'éducation des enfants**

Pour les Inuit, la « vision de l'individu [est] à la fois écocentrique, en harmonie avec la nature, et cosmocentrique, en contact avec l'univers » (Decaluwe et al., 2016, para. 9). Lorsqu'un enfant naît, les Inuit croient que c'est l'esprit d'une personne décédée qui s'installe dans le corps du nouveau-né. Le nouveau-né est alors nommé en mémoire de la personne décédée et présente certaines caractéristiques personnelles que cette personne avait. (Decaluwe et al., 2016; Saladin d'Anglure, 2001). Étant donné que la personne décédée fait en quelque sorte partie de l'enfant, on lui présente même respect et on traite l'enfant de la même façon qu'on l'aurait fait pour la personne avant sa mort. Selon cette prémisse, les Inuit considèrent qu'il ne serait pas approprié de dire à l'enfant quoi faire; puisque cela reviendrait à donner un ordre à un sage ou à un adulte, ce qui est socialement et culturellement inapproprié pour les Inuit (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006).

Le nouveau-né est constamment en contact avec sa mère: il reste couché près d'elle ou est placé dans l'habit traditionnel appelé *amauti*<sup>2</sup>, se faisant allaiter ou dormant sur le dos de la mère. Les filles plus âgées peuvent aussi être appelées à prendre soin des enfants plus jeunes (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006).

Pour les observateurs externes qui ne sont pas accoutumés à la culture inuit et à leur façon d'éduquer les enfants, les parents inuit peuvent être perçus à tort comme trop permissifs ou indifférents. En fait, les enfants inuit bénéficient de beaucoup de liberté si on les compare aux enfants occidentaux. En effet, ceux-ci peuvent rester éveillés jusqu'à tard le soir et n'ont pas d'horaire spécifique pour les repas. Les Inuit considèrent que l'enfant sait quand il est fatigué et doit dormir, lorsqu'il a faim et doit manger (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006). De plus, tel qu'expliqué par Bousquet (2012), la conception du temps peut varier entre les peuples autochtones. Il faut éviter d'en faire un stéréotype s'appliquant à tous les autochtones. Par exemple, lors de la période de la chasse ou de la pêche, il se peut qu'on permette aux enfants inuit de prioriser cette activité traditionnelle plutôt que les apprentissages en milieu scolaire. Ces derniers peuvent ainsi manquer l'école pendant quelques jours, voire quelques semaines.

Tel que mentionné, les enfants inuit se font donner beaucoup de liberté comparativement aux enfants non inuit. Tant et aussi longtemps que leurs activités ne les mettent pas eux-mêmes en danger, ou ne mettent pas d'autres personnes en danger, et que ces activités n'affectent pas le bien-

---

<sup>2</sup> Amauti: « Fabriqué à partir de peau de phoque ou de caribou, ce parka a été conçu pour protéger les Inuits des éléments nordiques. Ils étaient traditionnellement portés par les femmes pour porter leurs bébés, mais les pères ou les hommes peuvent également les porter. La conception de base était une parka avec une capuche qui pouvait être resserrée pour offrir une bonne vision périphérique. La capuche avait un design pour protéger contre le soleil et était garnie de fourrure animale, probablement du carcajou ou du loup. La fourrure de carcajou est un XXX ? pour qu'il soit facile de travailler en le portant. Sous l'amauti extérieur, une deuxième veste était portée avec la fourrure tournée vers l'intérieur pour une isolation supplémentaire. »

Source : <https://proudlyindigenoucrafts.com/2021/04/09/the-amauti-much-more-than-just-a-seal-parka/?lang=fr>

être de la communauté, les enfants ont beaucoup d'autonomie et d'indépendance. Malgré tout, cela ne veut pas dire que les enfants inuit ne sont pas disciplinés. Par exemple, si un enfant fait une crise, il sera ignoré afin de ne pas contrevenir à son développement et pour lui permettre de développer ses capacités à raisonner par lui-même. Par contre, si un enfant se met en danger, alors il sera restreint. Les enfants reçoivent des indices verbaux de la part des adultes pour les guider. Les taquineries sont aussi une autre méthode pour attirer l'attention sur les comportements indésirables des enfants. La discipline physique n'est pas une stratégie préconisée par les Inuit. Cependant, comme dans toute autre culture, elle peut être le résultat de la frustration des parents ou encore le résultat de l'endoctrinement religieux associé à la christianisation qui a amené la notion de péché et la punition corporelle. Pour discipliner les enfants plus âgés, les parents vont parfois parler des comportements indésirables à une autre personne pour que l'enfant l'entende au lieu de confronter ce dernier directement.

Tel que mentionné dans la section 1.2.1 sur les principes d'attachement préconisés par la LPJ, le concept occidental d'attachement utilisé par la protection de la jeunesse diffère de celui des peuples autochtones, qui, pour la plupart, favorisent l'attachement multiple. Tel que suggéré par Choate (2018), cité dans Croteau (2019), « [...] l'outil psychométrique standardisé ne devrait pas être utilisé auprès des parents autochtones en contexte de PJ puisqu'il leur porte préjudice : « *the PCA draws upon Eurocentric understandings of parenting, definitions of minimal of good enough parenting, definitions of family and community as well as the use of methods that have neither been developed nor normed with Indigenous peoples* ». (2019, p.85) »

Croteau indique que

[...] d'autres chercheurs se sont opposés à l'utilisation de la théorie de l'attachement aux mères, développée par Bowlby, comme référentiel dans les évaluations d'aptitudes parentales (Carrière et

Richardson, 2009 ; Hardy et Bellamy Hardy, 2013 ; Neckoway, Brownlee et Castellan, 2007). Selon ces auteurs, le recours à cette théorie ne tient pas suffisamment compte de la conception des rôles de la famille élargie (Tam, Findlay and Kohen, 2017) et des responsabilités partagées dans l'éducation des enfants autochtones (Cheah et Chirkov, 2008 ; Lavell- Harvard and Corbiere Lavell, 2006). Pour toutes ces raisons, Carrière et Richardson (2009) croient que la théorie de l'attachement tend à porter préjudice aux parents autochtones en instance d'évaluation d'aptitudes en contexte de PJ (Croteau, 2019, p. 85).

Par exemple, chez les Inuit, les enfants se promènent dans la communauté et transitent d'une maison à l'autre sans nécessairement aviser le parent responsable. Vue d'un œil externe, ces comportements pourraient être perçus comme étant un manque de supervision et de la négligence de la part des parents pour assurer la sécurité de leurs enfants. Même si les adultes de la communauté peuvent exercer une autorité sur les enfants, les discipliner, les instruire et désapprouver les comportements inappropriés, les membres de la famille immédiate restent les principaux responsables et les figures d'autorité de leurs enfants (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006).

Chez les Inuit, il n'est pas inhabituel qu'un parent ou membre de la famille aime un enfant un peu plus que les autres. Ce n'est pas parce qu'un enfant est un peu plus admiré ou affectionné que les autres que ces derniers ne sont pas aimés ou ne sont pas bien traités (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006).

### **1.4.3 L'adoption coutumière**

L'adoption coutumière est une pratique courante chez les Inuit et dans beaucoup de communautés autochtones, par exemple chez les Atikamekw. L'enfant est ainsi pris en charge par un autre membre de la famille ou de la communauté (Fournier, 2011). Cette tradition était à l'époque une entente verbale, d'un commun accord, qui ne nécessitait pas l'intervention de l'État. Aujourd'hui, les pratiques sont légalisées et, au Nunavik, un tiers des enfants sont adoptés de façon coutumière (Decaluwe et al., 2016; Saladin d'Anglure, 2001).

Pour les Inuit, plusieurs raisons justifient que les enfants soient adoptés par une autre famille ou un membre de la famille élargie. Certes, l'enfant inuk peut être adopté traditionnellement à la suite du décès de ses parents ou bien parce que ses parents avaient de la difficulté à assumer leur pleine parentalité. Or, la coutume veut que le premier enfant d'une famille soit donné en adoption traditionnelle à la grand-mère maternelle. Plusieurs autres raisons peuvent expliquer qu'un enfant soit donné en adoption. Parmi celles-ci, notons, entre autres, que l'adoption peut être une solution pour compenser l'infertilité ou la perte d'un enfant ou d'un être cher chez un couple de la famille ou de la communauté; pour créer un équilibre entre les sexes d'une même maisonnée; pour répondre aux besoins de filiation de deux familles; pour des raisons de difficultés financières ou familiales; ou pour répondre à des besoins de santé de l'enfant. L'enfant adopté maintiendra un lien de filiation avec ses parents biologiques sans que sa loyauté envers ses parents adoptifs ne soit affectée (Decaluwe et al., 2016; Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006).

Cette pratique est aussi considérée chez les Innus comme une forme d'entraide au sein de la communauté (Croteau, 2019; Guay et Grammond, 2012). Chez les Inuit, il existe une forme de « fosterage » qui « prend toutes sortes de dimensions. Il peut être quasi permanent, provisoire, intermittent. Tout dépendant des besoins de la mère (ou de la famille) biologique et des disponibilités des foster-parents. » (Decaluwe et al., 2016; Martin, 2001, cité dans Guay et Grammond, 2012, p. 72) Tel que mentionné dans la section 1.2.3, les principes de la protection de la jeunesse ne sont pas adaptés pour comprendre et pour répondre à ce genre de pratique culturelle qui sont souvent interprétées comme un désintérêt de la part des membres de la famille et de la communauté à prendre soin des enfants à moyen et long terme. On suppose que l'enfant vit dans une situation instable et développera des symptômes psychologiques et des troubles de l'attachement en lien avec ses multiples déplacements.

Ainsi, les méthodes d'éducation des enfants inuit et des conceptions de la famille divergent de celles de la société occidentale. C'est pourquoi il est important pour les intervenants de la protection de la jeunesse de connaître ces différences et de ne pas interpréter ces façons de faire comme de la négligence ou de l'incapacité parentale afin d'éviter la perpétuation des pratiques coloniales. La section suivante présente le concept de la sécurisation culturelle pour les *Nunavimiut* et ce que cela signifie en ce qui concerne la formation des intervenants de protection.

## **1.5 La sécurité culturelle**

Dans cette section, il sera question de définir le concept de la sécurité culturelle et de présenter certains programmes développés et adaptés à la culture des *Nunavimiut*.

### **1.5.1 *Kawa Whakaruruhau* : de la conscience à la sécurité culturelle**

Le concept de *Kawa Whakaruruhau* (sécurisation culturelle) a été développé par une infirmière Maorie de la Nouvelle-Zélande, Irihapeti Ramsden (Croteau et Molgat, 2021; Ramsden, 2002). Dans un contexte où Ramsden a pu observer que certains patients autochtones de la Nouvelle-Zélande n'accédaient pas aux services médicaux par manque de confiance envers un système dont les pratiques étaient ancrées dans la perspective coloniale, ainsi que des expériences de racisme envers les bénéficiaires de services, Ramsden (2002) s'est attardée sur le concept de *Kawa Whakaruruhau* (Ramsden, 2002). Le concept de sécurité culturelle met l'accent sur l'autoréflexion culturelle, sociopolitique et historique et l'impact de ces éléments sur le développement des relations de confiance et de respect entre les bénéficiaires et les professionnels (Cardinal, 2020; Croteau, 2019; MSSS, 2021; Morin-Holland, 2019; Ramsden, 2002; RRSSSN, 2021). Même si ce concept a été développé par une infirmière travaillant dans le milieu professionnel de la santé pour répondre aux enjeux de son environnement professionnel, le *Kawa*

*Whakaruruhau* peut s'appliquer dans tous les domaines professionnels. Ici, l'application se fera dans le contexte de la protection de la jeunesse.

Selon Baba (2013), il existe plusieurs terminologies pour parler des attitudes d'un professionnel de la santé concernant la culture.

En premier lieu, la conscience de la culture est définie comme une reconnaissance de la différence. Ensuite, la sensibilité culturelle est définie comme la reconnaissance de la nécessité de respecter les différences culturelles. La compétence culturelle se traduit par « une série de comportements d'attitudes et de politiques congruentes qui concourent à permettre de travailler efficacement dans des situations interculturelles » (Baba, 2013, p. 8). Et, enfin, l'Organisation nationale de la santé autochtone (ONSA), cité dans Baba (2013), définit la sécurité culturelle comme la capacité des professionnels de la santé à communiquer avec « compétence avec un patient dans son milieu social, politique, linguistique et spirituel » et indique que cela « dépasse le concept de la sensibilité culturelle pour analyser les déséquilibres des pouvoirs, la discrimination institutionnelle, la colonisation et les relations coloniales appliqués aux soins de santé » (MSSS, 2021)

Selon une enquête régionale sur la santé des *Nunavimiut*, le rapport « *Evaluation of the Health and Social Services System in Nunavik : The Users' Perspective* » (RRSSSN, 2021), les définitions terminologiques de la conscience culturelle, de la sensibilité et la compétence culturelle sont essentiellement les mêmes. La sécurisation culturelle est définie comme suit par les *Nunavimiut* :

*Cultural safety places emphasis on self-reflection as repository of culture, on the historically significant social and political influences on health practices, and on their impacts on the development of caregiver-user relations that lead to trust and respect.*

*[...] in the context, cultural safety means that non-Inuit health care professionals provide services in a way that takes into consideration Inuit population's life experience, worldview, as well as the impacts of Nunavik's colonial past on the political and social struggles faced today. [...] this attitude of humility and openness requires that caregivers demonstrate willingness to learn about Inuit history and contemporary realities and establish genuine relationships of trust with clients. Cultural safety thus excludes any action that diminishes, belittles, or weakens Inuit cultural identity or personal well-being (RRSSSN, 2021, p. 23).*

Le rapport indique un besoin d'améliorer la perspective et les connaissances des professionnels non inuit, un facteur essentiel pour favoriser la sécurisation culturelle. En effet, on y lit que la population inuit considère que les professionnels de la santé et des services sociaux, à majorité non inuit, manquent d'ouverture et de curiosité face à la culture inuit et à ses traditions (RRSSSN, 2021). Dans le rapport, des répondants mentionnent un manque d'intégration de la part des professionnels non inuit qui se traduit, entre autres, par un manque de participation à la vie et aux activités traditionnelles qui pourraient favoriser la relation et la confiance entre les bénéficiaires de services et les professionnels. Selon les participants, les professionnels se fient beaucoup à ce qu'ils entendent dans les médias et par l'entremise des autres professionnels travaillants au Nunavik, comme le démontre cette citation tirée du rapport;

*Indeed, according to the people interviewed, negative prejudice against the Inuit still exists among some of the workers, thus further harm the already fragile trust that the Inuit have in the current health care system. Honesty, respect, and empathy on the workers' part are attitudes that should be encouraged and developed through proper training. (RRSSSN, 2021, p. 68)*

Ce rapport démontre le besoin en ce qui a trait à l'éducation et à la formation des *qallunaat* (personne non inuit en inuktitut). Les deux sphères principales répertoriées pour la formation sont, en premier lieu, le développement d'une formation pré-départ obligatoire qui serait plus détaillée que celle qui est actuellement offerte, et qui inclurait une orientation culturelle dans les communautés avant même d'être autorisé à y travailler. En deuxième lieu, la formation devrait

comprendre, toujours selon l'enquête, un meilleur enseignement de l'histoire coloniale du Nunavik et de ses impacts, pour favoriser le respect de l'histoire, de la culture, des valeurs et du mode de vie des Inuit (RRSSSN, 2021).

La présente étude s'appuie spécifiquement sur la définition de la sécurisation culturelle discutée plus haut qui permet de remettre en question, de manière plus substantielle et radicale, les fondements structurels et oppressifs véhiculés au sein même de l'institution de la PJ et souvent colportés, de façon inconsciente, par les intervenants non inuit.

### **1.5.2 Des programmes favorisant la sécurité culturelle inuit**

Pour favoriser la sécurité culturelle dans l'intervention de la Direction de la protection de la jeunesse auprès des *Nunavimiut*, des initiatives régionales ont été mises en place. Entre autres, la création en 2016 de maisons de la famille *Qarmaapik* à *Kangiqsuaq* et *Kangiqsualuujjuaq* et du programme de conseil de famille *Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga* (NIP).

#### **1.5.2.1 *Qarmaapik***

Le programme des maisons de la famille *Qarmaapik* a pour mission d'aider les enfants et les familles dans le besoin à obtenir un endroit sécuritaire et d'offrir du *counseling* à travers différentes activités sociales et culturelles aux enfants, aux familles et à la communauté. *Qarmaapik* vise à offrir un endroit sécuritaire, logement et pension, aux enfants et à leurs parents dans le besoin, des conseils sur les habiletés parentales et sur les relations familiales, le tout en favorisant les valeurs et principes culturels inuit (RRSSSN, 2016).

#### **1.5.2.2 *Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga***

Le *Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga* est une adaptation culturelle de la *Loi sur la protection de la jeunesse*. Après les conclusions du rapport de l'Enquête sur les services de protection à la

jeunesse dans les baies de l'ungava et de l'HUDSON (CDPDJ, 2007), stipulant que la *Loi sur la protection de la jeunesse* n'était pas adaptée aux réalités du Nunavik, le « *Regional Advisory Committee on Youth Services* » a recommandé une approche intégrée des services. Le comité a aussi recommandé l'utilisation de l'article 37.5 de la LPJ pour favoriser une adaptation de la loi selon les valeurs, principes et traditions inuit. Un groupe a travaillé sur le projet d'un modèle organisationnel des services de protection de la jeunesse. En 2019, une consultation devait avoir lieu auprès de la communauté pour vérifier sa validité et les attentes des familles.

Le *Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga* (NIP) est un programme qui a été créé par les Inuit, pour les Inuit et qui est ancré dans les valeurs culturelles et offert en inuktitut. Ainsi, lorsque la DPJ est impliquée auprès d'un enfant, les familles peuvent consulter le NIP pour favoriser le maintien d'un enfant dans sa famille d'origine ou bien trouver un plan de sécurité pour que la famille reste unie. Cela favorise la participation de la famille à trouver des solutions dans le respect mutuel, l'entraide, la bienveillance, le pardon et dans le but d'établir un consensus (NIP, 2022).

Cela dit, ces programmes sont offerts sur une base volontaire pour les bénéficiaires et n'empêchent pas entièrement les biais et les jugements de valeurs que peuvent exercer certains intervenants de la protection de la jeunesse non inuit lors de l'évaluation de la situation des enfants et des familles. C'est ce dont nous traiterons dans la prochaine section par le biais de la pertinence sociale et scientifique de l'étude.

## **1.6 Pertinence sociale et scientifique de la recherche**

Dans cette section, il sera question de la pertinence sociale et scientifique de cette étude. Après avoir exposé l'importance de la formation des intervenants de protection de la jeunesse, l'objectif de la recherche sera présenté.

### **1.6.1 L'importance de la formation des intervenants de protection**

En tant que travailleuse sociale membre de l'Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ), œuvrant dans le domaine de la protection de la jeunesse depuis 2014, en Ontario et au Nunavik, la chercheuse principale est concernée par le développement professionnel et la formation continue dans ce champ d'intervention. Dans son document à l'intention des praticiens en protection de la jeunesse « La pratique professionnelle des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux en protection de la jeunesse », l'Ordre stipule qu'il est de la responsabilité du travailleur social d'assurer son développement professionnel (OTSTCFQ, 2009). Cependant, l'Ordre offre peu de formations spécifiques pour les travailleurs œuvrant dans le secteur de la protection de la jeunesse. Dans son mémoire « Un rendez-vous incontournable », l'ancienne présidente de l'OTSTCFQ, Guylaine Ouimette, rapporte que « de nombreuses connaissances précises sont rattachées aux différentes activités en protection de la jeunesse » et recommande alors que « le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur exige des acteurs responsables de la formation initiale des travailleurs sociaux [...] pour améliorer les compétences essentielles à l'intervention en contexte de protection de la jeunesse des finissants » (OTSTCFQ, 2020, p. 33).

Les instances pédagogiques au Canada n'obligent pas les travailleurs sociaux à se former en intervention auprès des peuples autochtones, du moins c'est le cas de la majeure partie des institutions, et n'offrent pas de cours obligatoires sur le développement de compétences culturelles ou sur la sécurisation culturelle (Morin-Holland, 2019). Or, la formation des travailleurs sociaux dans le domaine de l'intervention auprès des peuples autochtones est essentielle pour assurer la sécurité culturelle des bénéficiaires et prévenir la perpétuation de l'intervention oppressive et coloniale (Cardinal, 2020; Morin-Holland, 2019). Selon Sinclair (2004), la formation

professionnelle des travailleurs sociaux est basée sur les pensées colonialistes et les perspectives occidentales en ce qui a trait à la conception et l'interprétation des problèmes sociaux. Entre autres, les approches antiracistes, anti-oppressives et postcoloniales ne représentent pas nécessairement les cadres référentiels des peuples autochtones. Sinclair (2007, 2016) explique que la « rafle des années soixante » est un des traumatismes vécus par les peuples autochtones qui associent les travailleurs sociaux à des voleurs d'enfants.

Cependant, il est important de mentionner que les intervenants de protection de la jeunesse proviennent de plusieurs disciplines à cause des défis de recrutement très présents au Nunavik. Des travailleurs sociaux, des criminologues, des détenteurs de diplômes en psychologie ou dans d'autres disciplines liées aux sciences sociales travaillent comme intervenants de protection de la jeunesse. Pour cette raison, il serait pertinent d'avoir accès à une formation complète après l'embauche, puisque la diversité professionnelle ne garantit pas de formation spécialisée en protection de la jeunesse permettant de favoriser la sécurité culturelle des bénéficiaires.

Présentement, les formations disponibles pour les intervenants de protection de la jeunesse du Centre de Santé Tulattavik de l'Ungava (CSTU) sont offertes par la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik. Déployées depuis avril 2022, celles-ci, couvrent les sujets suivants : les concepts de protection, les notes progressives, le plan d'intervention, la LPJ et le processus légal. La littérature scientifique montre que plusieurs facteurs et enjeux sont associés à l'importance de favoriser une formation complète et culturellement sécuritaire pour les intervenants en protection de la jeunesse travaillant auprès des peuples autochtones et plus spécifiquement, dans ce cas-ci, des *Nunavimiut*. Or, la formation actuelle ne présente pas de spécificités favorisant la sécurité culturelle des Inuit et, à travers une enquête régionale sur les perspectives des bénéficiaires de services de santé et services sociaux (RRSSSN, 2021), les

*Nunavimiut* ont exprimé que les professionnels non inuit travaillant au Nunavik avaient besoin d'une formation favorisant leur sécurité culturelle. Ainsi, cette étude ouvrira possiblement la porte au développement d'une telle formation pour les intervenants de protection de la jeunesse. Le point suivant décrit en détail l'objectif principale et les sous-objectifs de cette recherche.

### **1.6.2 Objectif de recherche**

L'objectif de cette recherche est de comprendre les besoins et les enjeux des intervenants non inuit en matière de formation culturellement sécuritaire en protection de la jeunesse dans un contexte d'intervention avec la population inuit du Nunavik (*Nunavimiut*) dans le but de favoriser des interventions culturellement sécuritaires dans le secteur de la protection de la jeunesse et afin que cela bénéficie aux *Nunavimiut*.

Les sous-objectifs de la recherche sont d'abord (1) d'identifier les connaissances que détiennent les intervenants de protection de la jeunesse sur l'histoire, les réalités, les valeurs et les perspectives inuit du monde. Ensuite, il s'agit de (2) décrire les défis et les enjeux de la pratique sociale en protection de la jeunesse au Nunavik. La recherche servira également à (3) comprendre les besoins des intervenants de protection de la jeunesse en matière de formation culturellement sécuritaire. Enfin, la recherche permettra de (4) circonscrire les outils de pratique et d'évaluation mis à la disposition des intervenants de même que les pratiques prometteuses.

## CHAPITRE 2

### CADRE THÉORICO-CONCEPTUEL

La présente section porte sur le cadre théorico-conceptuel. D'abord, il sera question de la décolonisation des savoirs. Ensuite, trois cadres théoriques seront présentés. Finalement, la pertinence des choix théoriques pour cette étude sera démontrée.

#### 2.1 La décolonisation des savoirs

Depuis la sortie du rapport de la CVRC (2015) et des 94 appels à l'action suivant le rapport de la CERP (2019) au Québec, les institutions postsecondaires se sont questionnées sur l'importance d'inclure les communautés autochtones et les systèmes de pensées autochtones de façon éthique dans les sphères éducatives. Ce même système pédagogique perpétue encore une culture coloniale et marginalisant les Autochtones (Gaudry et Lorenz, 2018). Dans les institutions d'enseignement supérieur à travers le Canada, il est question de « décoloniser les savoirs » et d'encourager l'inclusion des perspectives autochtones dans l'enseignement. En effet, les savoirs tels qu'enseignés dans la société canadienne sont issus des perspectives eurocentriques et de la colonisation. Ils sont acceptés comme des savoirs conventionnels qui perpétuent, maintiennent et rationalisent les inégalités structurelles de la société (Tuck et Yang, 2012). Dans « *Decolonizing is not a metaphor* » (2012), Tuck et Yang critiquent l'appropriation du concept de « décolonisation » et son utilisation galvaudée par les universitaires et les chercheurs, et suggèrent qu'il s'agit d'une autre forme de colonisation. Gaudry et Lorenz (2018) argumentent que la « décolonisation et l'autochtonisation » du monde de l'enseignement, c'est-à-dire le fait de reconstruire le système dominant pour y inclure d'autres façons de penser et de faire, est certes radicale, mais nécessaire pour répondre aux besoins des Autochtones et pour favoriser une

« réconciliation » entre les peuples autochtones et les peuples non-autochtones (Gaudry et Lorenz, 2018).

Or, dans la présente étude, la décolonisation des savoirs est au cœur de l'objet de recherche puisque l'inclusion des perspectives inuit sur la famille et sur l'éducation des enfants est essentielle pour générer le changement d'un système de protection de la jeunesse fondé sur des perspectives résultant des savoirs occidentaux et coloniaux. C'est pour cette raison que les cadres théoriques suivants seront utilisés afin d'offrir une structure et un positionnement à cette recherche.

## **2.2 Les cadres théoriques**

Tel qu'expliqué par Gohier (2018) : « le cadre théorique qui suit l'énoncé de la question ou des objectifs de recherche exposés dans la problématique est constitué des théories et des concepts qui servent de matrice théorique pour les diverses étapes de la recherche » (p.109).

Le cadre théorique sert à définir les concepts et offre une structure à la démarche de recherche. Dans le cadre de cette démarche de recherche empirique exploratoire qui vise à comprendre une situation donnée et qui aspire à la possibilité de contribuer aux connaissances, trois cadres théoriques ont été répertoriés. Il s'agit du cadre théorique de la double perspective (*two-eyed seeing*) (Hatcher et al., 2009; Martin, 2012; Wright et al., 2019), du cadre *Inuit Qaujimagatuqangit* (IQ) (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006; Tagalik, 2009-2010; Tester et Irniq, 2008) et du modèle des facteurs déterminants de la santé inuit (IQI) (RRSSSN, 2021).

### **2.2.1 La double perspective (*two-eyed seeing*)**

Le cadre théorique de la double perspective (*two-eyed seeing*) a été introduit en 2004 par les sages Mi'kmaq Albert et Murdena Marshall, en Nouvelle-Écosse. Ceux-ci ont mis de l'avant l'importance d'inclure les perspectives occidentales et autochtones dans les recherches

scientifiques concernant la santé des autochtones (Martin, 2012). Depuis son développement, le concept est utilisé comme cadre théorique dans plusieurs disciplines en recherche et est défendu par plusieurs organisations, incluant l'Institut de recherche en santé du Canada (IRSC), le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), ainsi que le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) (Wright et al., 2019).

Le cadre théorique de la double perspective insiste sur l'importance de voir le monde, d'un œil en utilisant les forces des perspectives autochtones, et de l'autre œil, les forces des perspectives occidentales, pour le bénéfice de tous. Les perspectives sont interreliées mais l'une ou l'autre peut favoriser la compréhension d'un concept spécifique ou d'une situation (Martin, 2012; Wright et al., 2019).

Pour favoriser une meilleure compréhension de la double perspective, il est important de définir les concepts associés aux perspectives occidentales et aux perspectives autochtones.

Hatcher et ses collègues (2009) définissent les concepts de « sciences occidentales » et « sciences autochtones » comme suit. D'abord, ils expliquent que le concept de « science » est issu de la philosophie naturelle qui, plus tard, a été traduit par le savoir scientifique déterminant aujourd'hui les fondements de la pensée occidentale. La science, telle qu'elle est définie, a pour objectif d'être quantifiée et l'observateur est détaché du sujet observable. Ainsi, les sciences occidentales résultent des visions du monde eurocentriques et des savoirs scientifiques qui découlent généralement de la pensée dominante. Hatcher et ses collègues (2009) définissent les sciences occidentales comme les différentes recherches académiques et industrielles qui ont défini, et définissent encore aujourd'hui, les savoirs conventionnels.

Pour les Autochtones, les savoirs et les individus sont interreliés. Ils décrivent cette connexion comme une façon intrinsèque de vivre avec la nature qui inclut tous les sens de l'être, du corps et de l'esprit. Toujours selon les mêmes auteurs, les savoirs autochtones peuvent être structurés de la façon suivante :

*(a) knowledge of unseen powers in the ecosystem; (b) knowledge of the interconnectedness of all things; (c) knowledge of the perception of reality based on linguistic structure or ways of communicating; (d) knowledge that personal relationships bond people, communities, and ecosystems; (e) knowledge that traditions teach specialized knowledge related to morals and ethics; and (f) knowledge that extended kinship passes on social traditions and practices from one generation to the next.* (Hatcher et al., 2009, p. 143)

Ainsi, les visions du monde et les perspectives autochtones et occidentales diffèrent grandement. Les pensées et savoirs occidentaux ont été imposés aux Autochtones dans le processus de la colonisation et continuent d'être le mode de pensée conventionnel et dominant dans la société canadienne. Pour faciliter la décolonisation et l'autochtonisation des savoirs et des systèmes, il est primordial d'inclure les perspectives autochtones dans la production des savoirs et des façons de faire. Dans l'optique d'inclure les savoirs inuit dans cette démarche, cette recherche sera aussi structurée par le cadre de l'*Inuit Qaujimatuaqangit* (IQ).

### **2.2.2 Inuit Qaujimatuaqangit (IQ)**

L'*Inuit Qaujimatuaqangit* (IQ) se définit comme étant le savoir traditionnel inuit (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2006; Tagalik, 2009-2010; Tester et Irniq, 2008). Le savoir traditionnel inuit inclut tous les aspects de la culture traditionnelle inuit telles que les valeurs, la vision du monde, la langue, l'organisation sociale, les savoirs, les compétences, les perceptions et les attentes. Le IQ est mieux décrit comme étant « transparent » : rien ne peut tenir seul et rien ne contient des parties perceptibles, comme l'approche holistique le décrit. Ainsi, pour les Inuit, tout est interrelié.

Tester et Irniq (2008) indiquent que le mot « *avaluqanngittuq* » décrit le mieux le concept d'IQ; « ce qui n'a pas de cercle ou de bordure » (traduction libre) (Tester et Irniq, 2008, p. 48-49).

Les Inuit du Nunavik ont utilisé le *Inuit Qaujimajatuqangit* pour établir un modèle des facteurs déterminants de la santé inuit (IQI) selon leurs valeurs, leurs perspectives et leurs savoirs traditionnels qui favorisent une évaluation culturellement appropriée de la santé communautaire. Ce modèle est utilisé comme troisième concept qui vient spécifier le cadre de cette recherche.

### **2.2.3 Le modèle des facteurs déterminants de la santé inuit (IQI)**

En 2017, la RRSSSN a lancé *Qanuilirpitaa*, une enquête régionale sur l'état de santé de la population inuit du Nunavik. Le rapport « *Evaluation of the health and social services system in Nunavik: The users' perspective* » (RRSSSN, 2021) présente le modèle des facteurs déterminants de la santé inuit *Ilusirsusiarniq*, *Qanuingngisiarniq*, *Inuuqatigiitsianiq* (IQI), trois catégories importantes qui concernent l'expérience inuit de la santé et du mieux-être.

*Ilusirsusiarniq* : « *Closely linked to physical health, but its meaning is rooted in the sense that "things take their destined form," a conceptualization of health at once open to the difference between bodies and peoples and to a spiritual causal agent without origin* » (RRSSSN, 2021, p. 25).

*Qanuingngisiarniq* « *[r]efers to a feeling of well-being, satisfaction, free of worry and pain. The term is often translated as "well-being" in English, but it encompasses a broader existential field that can be mental (avoiding worry), physical (feeling comfortable), and social (sharing with others)* » (RRSSSN, 2021, p. 25).

*Inuuqatigiitsianiq* « *[r]efers to relationships between persons sharing a place. An important aspect of health for the Inuit, the quality of relationships with family, friends, neighbours, and*

*community members (including non-Inuit) is a key dimension of the experience of health »*  
(RRSSSN, 2021, p. 25).

Le modèle IQI inclut huit (8) facteurs déterminants de la santé pour les Inuit : la communauté, la famille, la nourriture, le territoire, l'identité, le savoir, l'économie et les services.

### **2.3 Pertinence des choix théoriques pour cette recherche**

Dans cette recherche, il est impératif d'inclure les perspectives autochtones, dont celles des Inuit, puisque la démarche aura un impact direct et indirect sur les bénéficiaires de service de la DPJ du Nunavik. En ce sens, les intervenants non inuit qui travaillent dans le secteur de la protection de la jeunesse au Nunavik sont dotés de pouvoirs et d'une autorité qui ont des impacts importants sur la vie des bénéficiaires de services de protection de la jeunesse.

Tel que démontré dans la problématique, la formation sur la sécurisation culturelle dans le domaine de la santé et des services sociaux du Nunavik est nécessaire pour favoriser la relation et la confiance de la population inuit et pour éviter de reproduire l'oppression historique. Guay et Ellington (2019), indiquent que

une méconnaissance des systèmes de parenté et des principes et des pratiques qui en découlent fait en sorte que les intervenants sociaux risquent : de miser sur la responsabilisation des parents plutôt que sur la responsabilisation collective des membres de la famille entourant l'enfant; d'interpréter les attachements multiples comme un attachement insécuré; de confondre l'éthique de non-ingérence avec un manque d'encadrement ou un style parental trop permissif, voire de la négligence; d'interpréter la garde coutumière comme un abandon alors qu'il s'agit plutôt d'une méthode traditionnelle de protéger ou de prendre soin des enfants; d'interpréter le refus des membres de la famille élargie de s'engager dans une adoption ou un placement à majorité comme un manque d'investissement de leur part alors que ces options vont à l'encontre du principe d'entraide, du respect de l'autre et de la guérison; d'évaluer l'intérêt de l'enfant en se basant sur la pauvreté ou les mauvaises conditions socioéconomiques de la famille. (Guay et Ellington, 2019, p. 2)

En somme, les cadres théoriques retenus pour cette étude permettront de comprendre les besoins des intervenants de la protection de la jeunesse non inuit concernant leur formation sur la

culture, les réalités et les perspectives des Inuit en ce qui a trait aux concepts de la parentalité, de la famille et de l'éducation des enfants. La production de connaissances issues de cette recherche vise à favoriser le développement des savoirs et des façons de faire en protection de la jeunesse pour décoloniser un système colonial qui se perpétue.

## CHAPITRE 3

### MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre porte sur la méthodologie de la recherche et contient les informations sur la posture de la chercheuse, le cadre méthodologique, l'approche méthodologique, les outils de cueillette de données, l'échantillon, le recrutement, l'analyse de données et les considérations éthiques.

#### **3.1 Posture de la chercheure**

La chercheure principale a débuté sa carrière comme travailleuse sociale à la Société d'aide à l'enfance en Ontario en 2014 et a reçu des formations continues obligatoires pour tous les intervenants du domaine. Ces formations avaient pour but d'enseigner les concepts de protection à l'enfance, les formes d'abus et de négligence, le développement de l'enfant, le plan d'intervention et les outils d'analyses, ainsi que le processus judiciaire. Elles étaient basées sur le « Modèle de pratique de l'Ontario », un ensemble d'outils et de formations déterminé par l'Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance (AOSAE) en ce qui a trait aux meilleures pratiques en protection de l'enfance de l'Ontario :

[...] L'AOSAE est fier d'offrir la formation de base pour les intervenantes de première ligne en protection de l'enfance – la série du Parcours révisé vers l'autorisation du bien-être de l'enfance – qui soutient les agences dans leurs efforts pour intégrer et autoriser de nouvelles intervenantes. (L'autorisation est le processus en protection de l'enfance qui permet au personnel de première ligne d'effectuer certaines tâches désignées en vertu de la *Loi de 2017 sur les services à l'enfance, à la jeunesse et à la famille.*) (AOSAE, s. d.)

De plus, l'AOSAE a développé un document intitulé « De l'autre côté de la porte » (2014), un guide pour les professionnels œuvrant dans le domaine de la protection de l'enfance auprès des familles et communautés autochtones.

La chercheuse principale atteste qu'aucune formation continue en lien avec l'application de la LPJ, ses concepts et les outils disponibles pour les intervenants n'était disponible lors de son arrivée au Nunavik en tant qu'intervenante de protection de la jeunesse pour la DPJ du CSTU. De plus, comme elle effectuait des interventions auprès des populations inuit, la chercheuse principale aurait trouvé pertinent de recevoir une formation sur les aspects spécifiques de la culture en ce qui a trait à l'éducation et aux particularités de la parentalité chez les Inuit. Or, la seule formation en lien avec la culture qu'elle a reçue est la formation « pré-départ » qui est donnée sur une durée de 3 jours par le CSTU, mais qui ne comporte pas d'aspects culturels spécifiques à la conception du bien-être des enfants inuit ou encore à l'intervention en PJ. Dans ces circonstances, l'objectif de la présente étude vise à clarifier les enjeux et les besoins de formation des intervenants de la protection de la jeunesse travaillant auprès des *Nunavimiut*.

Il est important de comprendre et de réfléchir sur sa position dans la société, surtout en tant que chercheuse, puisque celle-ci peut influencer la perspective de la recherche, les pensées et l'orientation analytique. La chercheuse principale est une femme blanche ayant vécu une vie privilégiée dans la classe moyenne, dont l'éducation est basée sur un système de pensée occidentale et faisant carrière dans le domaine de la protection à l'enfance. Elle est arrivée au Nunavik avec des biais culturels auxquels elle a été confrontée dans ses interventions auprès de la population inuit. Depuis novembre 2021, la chercheuse principale occupe un poste de cheffe de service à l'application des mesures pour la DPJ du Centre de Santé Tulattavik de l'Ungava. Avec le temps et l'expérience, la chercheuse principale a appris que la sécurisation culturelle est difficile à assurer dans une approche d'intervention d'autorité et dans un contexte d'intervention non volontaire issue des systèmes de pensée coloniale. Avec l'acquisition des connaissances sur les concepts de sécurisation culturelle, de décolonisation des savoirs et d'autochtonisation, la chercheuse s'est

penchée sur la question des besoins et des enjeux de formation des intervenants non inuit de protection de la jeunesse du Nunavik. Pour la chercheuse, sans cette formation culturellement adaptée, les intervenants font des constats et prennent des décisions qui sont biaisés par leurs propres valeurs et repères culturels résultant des perspectives occidentales de la famille et de l'éducation des enfants. Ces constats et ces décisions peuvent avoir des impacts importants sur la vie des familles. L'objectif de cette recherche est ancré dans les valeurs fondamentales de justice sociale, d'anti-oppression et de valorisation de l'autodétermination des bénéficiaires de services. Ainsi, cette étude vise ultimement à améliorer les services de protection de la jeunesse auprès des *Nunavimiut*.

### **3.2 Méthodologie de recherche qualitative**

Pour mener à bien cette recherche, la chercheuse principale a reçu l'approbation éthique au mois de septembre 2022 (# certificat S-05-22-6327) (Annexe A). Le recrutement a débuté le 1<sup>er</sup> février 2023 et les entrevues ont commencé le 13 février 2023. Avant la soumission de la demande du certificat éthique, les partenaires responsables de la recherche au CSTU, ainsi que la RRSSSN et la DPJ ont été consultés et informés de la présente étude et ont donné leur aval, bien qu'il n'y ait pour le moment pas de procédures mises en place pour ce type de recherche.

Dans le cadre de cette étude, l'approche méthodologique préconisée a été l'approche qualitative, puisqu'il s'agit de la façon la plus pertinente d'analyser, de faire ressortir les données par la chercheuse et de répondre aux sous-objectifs de la recherche. La chercheuse principale a effectué des entrevues semi-dirigées pour les deux groupes de participants. Cette méthode consiste à poser des questions ouvertes, avec l'aide d'une grille d'entretien (Annexe F et G), pour ensuite analyser le contenu des verbatims. À noter que, pour répondre aux besoins des participants

identifiés dans la présente étude, tous les formulaires et documents éthiques de la recherche ont été rédigés en français et traduits en anglais.

### **3.3 Stratégie d'échantillonnage et de recrutement**

Lors d'entretiens individuels audio d'une durée d'environ une heure avec les participants, des questions ont été posées en lien avec les sous-objectifs de notre recherche pour préconiser une discussion avec les participants en posant des questions de relance. Selon Sifer-Rivière (2016), il s'agit :

[...] d'investiguer des faits qui révèlent d'une part des phénomènes ou des systèmes idéologiques et culturels collectifs-représentations, idéologies, croyance, valeurs, projets, savoir sociaux [...] et d'autre part, des pratiques sociales, des faits issus de l'expérience, de récits de vie, des pratiques vécues, dont l'analyse permet de traduire les conduites et les épreuves individuelles en enjeux collectifs et de donner aux enjeux collectifs une dimension individuelle. (p. 87)

L'entretien est le fait de consulter et de se saisir de l'expérience d'une personne et « renvoie au fait de solliciter une personne pour l'inviter à partager ses compétences et son savoir qui sont supposés refléter une partie d'un savoir partagé avec d'autres lié à la problématique. » (Sifer-Rivière, 2016, p. 87).

Des questions précises ont été préétablies pour faire les entrevues. Or, les questions sont restées ouvertes pour favoriser le dialogue et l'expression des idées des participants. Les questions ont été élaborées selon les groupes de participants : des questions spécifiques ont été utilisées pour chacun des groupes. Le groupe des intervenants de protection de la jeunesse a eu droit à certaines questions, alors que, pour les 2 autres personnes jouant un rôle dans le développement et l'accessibilité à la formation, d'autres questions ont été construites. Ainsi, les participants ont pu répondre aux sous-objectifs selon leurs rôles établis.

Dans la démarche d'analyse qualitative du phénomène étudié, la méthode d'échantillonnage par homogénéisation a été préconisée pour recruter les participants. Selon Pires (1997), « l'analyste veut étudier ici un groupe relativement homogène », c'est-à-dire « un milieu organisé par le même ensemble de rapports sociostructurels [...] des ouvriers, des avocats, des chômeurs ou une communauté religieuse, etc. ». « Le contrôle de la diversité externe se fait par le choix même de l'objet. » (Pires, 1997, p. 71-72). La chercheuse a donc choisi cette avenue pour recruter des intervenants de protection de la jeunesse et des personnes cibles jouant un rôle dans le développement et l'accessibilité aux formations de ces derniers.

La période de recrutement s'est étendue sur une période d'un mois. La chercheuse principale a fait parvenir un courriel d'invitation à la participation volontaire à sa recherche par l'intermédiaire de son courriel de travail. Le critère d'inclusion principal était que les employés aient travaillé ou qu'ils travaillent encore pour la Direction de la protection de la jeunesse du Centre de Santé Tulattavik de l'Ungava. Tous les niveaux d'éducation et tous les secteurs d'étude ont été considérés (diplôme d'études collégiales, baccalauréat, maîtrise, etc.). De plus, le nombre d'années d'expérience dans le domaine de la protection de l'enfance ou dans le domaine du travail social n'était pas associé à un prérequis. Les intervenants des disciplines connexes ont aussi été sollicités à participer, comme les criminologues et les psychoéducateurs par exemple. Il n'y avait pas d'obligation pour les participants de faire partie d'un ordre professionnel tel que l'Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. Les participants pouvaient s'exprimer, selon leur choix, en français ou en anglais. Ils devaient être à l'emploi à temps plein pour la DPJ du CSTU ou bien être d'anciens employés de la DPJ du CSTU qui avaient travaillé ou travaillaient encore pour l'application des mesures ou l'évaluation et l'orientation. La chercheuse principale a recruté des intervenants d'origine non inuit, puisque l'objectif de la recherche concerne

les intervenants non inuit de protection de la jeunesse. Les intervenants d'origine inuit ont été exclus de la recherche, d'une part parce qu'il n'y en avait pas lors du recrutement des participants, mais d'autre part, parce que les sous-objectifs étaient, de manière générale, dirigés vers l'évaluation des connaissances des non inuit sur la culture inuit et au sujet de la sécurité culturelle.

Ensuite, la chercheuse principale a communiqué directement par courriel avec 2 personnes spécifiques jouant un rôle dans le processus décisionnel en ce qui a trait à la formation des employés, soit deux membres du personnel cadre et administratif.

La plupart des entrevues des deux groupes de participants ont été enregistrées en audio sur le téléphone personnel de la chercheuse principale, auquel personne n'a accès et qui s'ouvre à l'aide d'un code qu'elle seule connaît. La date et l'heure de la rencontre ont été confirmées par courriel et plusieurs participants ont décidé de faire l'entrevue en présence, d'où l'utilisation de l'application d'enregistrement du téléphone cellulaire personnel de la chercheuse principale. Deux entrevues ont été réalisées à l'aide d'un système de communication virtuelle comme la plateforme Teams. Les entrevues ont duré entre 50 minutes et une heure chacune. Les participants ont été invités à partager des informations nominatives sur leur niveau et champ d'étude, leur titre professionnel et la durée de leur emploi à la DPJ, ces informations permettant d'offrir une description globale de la population ainsi qu'une compréhension du parcours des participants, tout en respectant leur anonymat. Certes, ces données n'étaient pas un critère d'inclusion, mais elles ne seront pas exclues de l'analyse de cette étude. Pour le groupe 1 (G1), un numéro entre 1 et 10 (n=10) a été attribué à chaque participant étant donné que le nombre total de personnes rencontrées en entrevue était de 10. Pour le groupe 2 (G2), les deux personnes rencontrées ont été nommés.

Les participants ont été avisés que les entrevues étaient enregistrées et ont signé les consentements nécessaires et prévus pour assurer la confidentialité et l'anonymité des participants, mais aussi pour autoriser la chercheuse principale à utiliser le verbatim dans son mémoire. De plus, les participants ont été renseignés sur le fait qu'ils pouvaient mettre fin à leur participation ou refuser de répondre à une question, sans risque de représailles. Il a préalablement été expliqué aux participants du G1 que leur identité resterait anonyme et qu'il n'y aurait pas d'impacts sur leur vie professionnelle ou personnelle. Pour ce qui est du G2, les participantes avaient été mises au courant que leurs noms seraient dévoilées et avaient volontairement données leurs accords à leurs participations.

Puisque la chercheuse principale est en position d'autorité et occupe un poste de cheffe de service pour l'application des mesures à la Direction de la protection de la jeunesse du CSTU, les participants ont été informés du fait que leurs réponses aux questions dans le cadre de cette recherche n'auraient pas de conséquence sur l'évaluation de leurs compétences et n'auraient pas de répercussion sur leur employabilité. Les employés ont été invités à contacter la chercheuse principale de façon individuelle s'ils désiraient participer à l'entrevue, qu'ils seraient retenus selon le principe du premier arrivé, premier servi.

Après avoir recruté les candidats, la chercheuse principale leur a fait parvenir un formulaire de confidentialité. Cette dernière a également informé les participants du Groupe 1 (G1 : employés/anciens employés de la DPJ du CSTU) que le verbatim de l'entrevue pourrait se retrouver dans le mémoire en respectant l'anonymat, en utilisant des pseudonymes tels que « Entrevue # 1, Entrevue # 2 » et ainsi de suite. Les deux personnes du Groupe 2 (G2 : membres du personnel cadre et administratif) qui ont participé à l'entrevue ont été avisées que leur nom serait divulgué, qu'elles

n'auraient pas de pseudonymes ni de numéro d'entrevue assignés. Elles ont toutes deux consenties à leurs participations.

### **3.4 Caractéristiques de l'échantillon**

La stratégie de recrutement a mené la chercheuse principale à recevoir plusieurs démonstrations d'intérêt de la part des employés de la DPJ. En effet, 10 personnes se sont manifestées pour participer à la recherche. Dans la section suivante, l'échantillon sera présenté sous les catégories de participants du Groupe 1 (G1 : employés ou anciens employés de la DPJ du CSTU) et du Groupe 2 (G2 : membres du personnel cadre et administratif).

#### **3.4.1 Participant du Groupe 1 (G1)**

Le premier groupe de participants sélectionnés représente les intervenants de protection de la jeunesse travaillant pour la DPJ du CSTU. Les participants de ce premier groupe, formé de 10 intervenants en protection de la jeunesse, travaillant pour les secteurs de l'application des mesures ou de l'évaluation et orientation, ont été rencontrés à la suite d'une démonstration de leur intérêt à participer volontairement à la recherche. Puisque plusieurs personnes ont montré de l'intérêt et qu'il était difficile de choisir, plutôt que de se limiter à 6 participants comme il avait été mentionné lors de la planification initiale de la recherche, la chercheuse principale a décidé d'aller de l'avant avec les 10 candidats.

#### **3.4.2 Participants du Groupe 2 (G2)**

Le choix du deuxième groupe n'était pas aléatoire : il visait à représenter les fonctions des membres du personnel cadre et administratif. La chercheuse principale voulait comprendre les diverses problématiques et débouchés liés à la formation en protection de la jeunesse pour le CSTU et a donc contacté directement la directrice de la protection de la jeunesse du CSTU, Eliane Saint-

Roch, et la coordonnatrice des services enfance-famille de la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN), Noreen Sheikh. Ces deux personnes ont œuvré et œuvrent toujours auprès des bénéficiaires des services de protection de la jeunesse depuis plus de 10 ans au Nunavik et connaissent bien la réalité des intervenants de protection.

### **3.5 Analyse des données**

La chercheure principale a transcrit en verbatim les enregistrements provenant des entrevues individuelles. Les verbatims ont été conservés sur une clé USB protégée par un mot de passe et les enregistrements audio ont été sauvegardés sur le téléphone cellulaire personnel de la chercheure, également protégé par un mot de passe. Par souci de confidentialité, cette dernière a attribué un numéro de 1 à 10 aux participants du premier groupe et les personnes recrutées pour le deuxième groupe ont été identifiées. La transcription des entrevues s'est faite selon le guide d'entrevues Rioufreyt (2016). Par la suite, la transcription a été lue attentivement par la chercheure principale et cette dernière a utilisé la méthode d'analyse de contenu pour en répertorier les catégories de sens. Avec l'aide de sa directrice de mémoire, la chercheure principale a bâti un tableau de codification avec les catégories de sens qui ont été répertoriées lors de l'analyse des transcriptions (Paillé et Mucchielli, 2021). Enfin, les éléments dégagés lors des entrevues et répertoriés par catégories ont été rassemblés et seront exposés dans la présentation des résultats et la discussion au prochain chapitre.

### **3.6 Considérations éthiques**

Pour mener à bien cette recherche, la chercheure principale a obtenu un certificat éthique (S-05-22-6327) pour faciliter les entrevues auprès des participants. Pour favoriser la participation active des employés du G1, la chercheure principale a préparé un formulaire de consentement à la participation qui stipule clairement le respect de l'anonymat et la certitude que les informations

partagées ne leur créeraient pas de problématiques aux niveaux professionnel ou personnel. De plus, les participants ont été avisés qu'ils pouvaient refuser de répondre à des questions ou se retirer de l'étude à tout moment, sans risque de représailles.

Tel que mentionné dans la section 3.1, l'identité euro-canadienne de la chercheuse principale et le fait qu'elle occupe un poste en position d'autorité au sein de l'organisation ont été identifiés comme étant des enjeux éthiques à prendre en considération lors de cette étude. Les deux prochaines sous-sections présenteront ces enjeux et les précautions qui ont été mis en place pour y remédier.

### **3.6.1 Limites et biais potentiels**

La chercheuse principale occupe un poste de cheffe de service à l'application des mesures de la Direction de la protection de la jeunesse du Centre de santé Tulattavik de l'Ungava et occupe une position d'autorité par rapport aux employés. Il se pouvait donc que les participants du premier groupe éprouvent un malaise à parler ouvertement des problématiques rencontrées dans leur parcours, peut-être en lien avec certains manquements de la part des gestionnaires ou de l'organisation au plan de la formation. Les entretiens pouvaient faire resurgir des défis liés à la pratique, à l'intervention, aux problématiques sociales et à l'encadrement clinique. Il était possible que les participants éprouvent un malaise et des émotions inconfortables au moment de se raconter. Ils pouvaient aussi avoir des craintes d'être identifiés par des collègues ou autres en contexte de pratique sociale en communauté à faible densité populationnelle.

La chercheuse principale a discuté ouvertement avec les participants pour les mettre dans un esprit de confiance et les rassurer sur le fait qu'ils ne seraient pas jugés par la chercheuse et qu'ils n'auraient pas de conséquences liées à ce qu'ils partageraient. La chercheuse principale a rappelé

aux participants qu'il s'agit d'une recherche universitaire et que le rôle occupé par la chercheuse n'est pas celui de gestionnaire dans ce contexte, qu'il était important d'être transparent à des fins de développement organisationnel et professionnel.

La chercheuse principale comprenait que sa position d'autorité par rapport aux employés posait un enjeu éthique. Elle savait que cela impliquait un risque que les employés se sentent obligés de participer ou qu'ils se sentent intimidés lors des entrevues, craignant des représailles. Après avoir discuté avec le comité d'éthique de l'Université d'Ottawa, la chercheuse principale a proposé, dans son recrutement, d'inclure comme participants potentiels des intervenants qui ne travaillaient plus pour la DPJ du CSTU, mais qui y ont occupé un emploi pendant plus d'un an. Ainsi, le fait d'intégrer les anciens employés de la DPJ du CSTU a ouvert la porte à d'autres possibilités de participation.

Malgré tout, la chercheuse n'a rencontré aucune résistance ou anticipation de la part des intervenants de protection. Ces derniers ont été nombreux (n=10) à vouloir participer à la recherche et ont partagé leurs expériences ouvertement lors des entrevues. Certains ont exprimé quelques commentaires où ils réitéraient la relation de pouvoir et la position d'autorité de la chercheuse principale, mais cela ne les a pas empêchés de partager le fond de leurs pensées, car ils se sentaient en confiance.

De plus, les deux (n=2) autres personnes ayant participé à l'entrevue, Eliane Saint-Roch et Noreen Sheikh, ont offert une participation volontaire et éclairée, sachant que leur identité serait dévoilée dans le mémoire.

### 3.6.2 Chercheure d'identité euro-canadienne

Tel que mentionné dans la section 3.1, cette étude est conduite par une chercheure principale qui est issue de la culture occidentale et privilégiée. La chercheure est donc non inuk et conduit une recherche sur le territoire nordique du Québec, le Nunavik, auprès d'autres collègues ou intervenants non inuit. Cela dit, la chercheure principale croit que les retombées de sa recherche pourront avoir une incidence sur la qualité des services fournis aux bénéficiaires des services de protection de la jeunesse, les *Nunavimiut*.

Par respect pour le peuple inuit, la chercheure a fait une révision et mobilisé les guides préparés à l'attention des chercheurs désirant produire des connaissances concernant les premiers peuples. Entre autres, le Protocole de recherche des Premières Nations au Québec et au Labrador (APNQL, 2014) préparé par l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador ainsi que le *Research Guidelines : First peoples working group* (2017) préparé par l'Institut nordique du Québec.

La chercheure met de l'avant les principes de la recherche éthique et des valeurs propres à la recherche conduite auprès des peuples autochtones du Québec, incluant le peuple inuit. Cette étude est donc conduite sous les principes PCAP<sup>MD</sup> de propriété, de contrôle, d'accès et de possession des données. Selon l'APNQL (2014) :

La notion de propriété se rapporte à la relation qu'a une Première Nation avec les connaissances, les données et l'information relatives à sa culture. Une communauté ou un groupe détient collectivement la propriété de l'information relative à sa culture de la même manière qu'une personne détient la propriété de ses renseignements personnels. (p. 8)

Cette étude est établie dans le respect de ce principe puisque la chercheure utilise principalement des données et des informations produites par des recherches inuit pour établir la

problématique et rapporter les perspectives inuit sur la sécurité culturelle et leurs besoins en ce qui concerne les services de protection de la jeunesse. En ce qui a trait au principe de contrôle, « ce principe reflète les aspirations et les droits inhérents aux membres des Premières Nations concernant la reprise et le maintien du contrôle de tous les aspects de leur vie et de leurs institutions (recherche, données, information). » (APNQL, 2014, p. 9)

Puisque cette étude est menée auprès des intervenants de protection non inuit et du personnel cadre et administratif, le but n'est pas d'obtenir des informations sur les besoins des *Nunavimiut*. Le contrôle de la recherche et de la production des données revient à la chercheuse principale et à l'Université d'Ottawa. Cependant, le mémoire sera transmis à la RRSSSSN et à la DPJ dans l'optique de favoriser le développement de formations pour les intervenants de protection de la jeunesse, notamment au CSTU.

Les principes d'accès et de possession se traduisent par le fait que les peuples autochtones ont droit à un accès physique aux données recueillies en leur nom et au sein de leurs communautés. Cet accès permet aux peuples autochtones d'affirmer la possession et la gestion de ces données. Ainsi, la transmission du mémoire aura également pour but de respecter le principe de l'accès et de la propriété puisque cela permettra aux Inuit d'avoir accès aux données produites par l'étude et de les conserver.

De plus, les valeurs de respect, d'équité, de réciprocité, d'égalité et de transparence sont au cœur de cette étude (INQ, 2017). La chercheuse principale s'engage à respecter les perspectives et savoirs inuit au sujet de la culture, de leurs valeurs et de la sécurité culturelle. Tel que mentionné, les enjeux de formation des intervenants non inuit ont des incidences et des impacts sur les *Nunavimiut*. Par souci d'équité et de réciprocité, la chercheuse principale espère que les résultats

de cette recherche auront des retombées positives sur la formation des intervenants de protection qui travailleront auprès des *Nunavimiut* et, ainsi, favoriser la sécurisation culturelle de ces derniers. Afin de respecter les valeurs de transparence, la chercheuse principale a posé des questions ouvertes et a demandé aux intervenants d'être transparents dans leurs réponses. La recherche produira de nouvelles données qui pourront servir au développement de l'organisation et favoriser l'adaptation des services de protection de la jeunesse à la réalité des *Nunavimiut*.

### **3.7 Limites de la recherche**

Cette recherche comporte certaines limites à ne pas négliger. Malgré le grand nombre de participants, la taille de l'échantillon reste minimale. Pour effectuer une recherche plus exhaustive, il aurait fallu plus de temps et plus de ressources. La chercheuse principale aurait pu demander la participation des intervenants de protection du Centre de santé Inuulitsivik sur la côte d'Hudson pour avoir leurs perspectives. Or, la contrainte de temps et de ressources a rendu cette avenue impossible au moment de la recherche.

De plus, il aurait été pertinent d'avoir recours à la participation d'intervenants inuit qui auraient pu amener leur perspective des besoins de formations culturellement sécuritaire pour les intervenants non inuit. Cependant, parmi les employés de la DPJ du CSTU, une seule employée Inuk, arrivée quelques mois après la participation aux entrevues, travaille à l'application des mesures pour le moment. Il aurait aussi été pertinent de rencontrer des membres du *Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga* (NIP), pour avoir leurs perspectives sur les enjeux de formations culturellement sécuritaire des intervenants en PJ. Faute de temps et de ressources, ces perspectives n'ont pas été abordées; un travail d'une plus grande envergure aurait été nécessaire et pourra faire l'objet d'une prochaine étude.

### **3.8 Originalité de la recherche**

En ce qui concerne l'originalité de cette étude, la chercheuse principale s'est intéressée à la perspective des non inuit sur leur propre formation puisqu'ils sont les mieux placés pour en parler et partager ce qu'ils vivent sur le terrain. Dans une ère de changement en matière de culture du travail et en lien avec le manque criant de ressources humaines partout dans les services sociaux à travers le Québec, et plus particulièrement au Nunavik, il est important de recueillir les informations à la source et d'établir un plan en lien avec ce que les personnes concernées ont besoin.

## CHAPITRE 4

### RÉSULTATS ET DISCUSSION

Les résultats de ces entrevues réalisées auprès de 2 membres du personnel cadre et administratif et de 10 intervenants en protection de la jeunesse, entrevues riches en contenus, seront présentées dans ce chapitre. D'abord et avant tout, afin de préserver l'anonymat du G1, une description globale des participants sera proposée dans la première section (4.1). Il est à noter que ces informations ne font pas partie des thèmes relevés lors des entrevues, mais de données qui pourraient être pertinentes à la compréhension des besoins de formations culturellement sécuritaires chez les intervenants non inuit de protection de la jeunesse. Ensuite, dans les sections 4.2, 4.3 et 4.4, les trois (3) thèmes relevés lors de l'analyse de contenu des entretiens avec les participants seront développés.

Les thèmes principaux qui ont émergé de ces entrevues, en lien avec les sous-objectifs de l'étude, sont 1) les connaissances sur la culture et la sécurité culturelle en contexte d'intervention auprès des *Nunavimiut*; 2) les enjeux et les défis auxquels sont confrontés les intervenants de protection non inuit sur la Baie d'Ungava; et enfin, 3) les lacunes au plan de la formation et des outils culturellement sécuritaires. Enfin, à la suite de la présentation des résultats, et par souci de cohérence, une synthèse et une discussion sur chaque thème seront proposées.

Rappelons que la question de recherche était de comprendre les besoins et les enjeux des intervenants non inuit en matière de formation culturellement sécuritaire en protection de la jeunesse dans un contexte d'intervention avec la population inuit du Nunavik (*Nunavimiut*).

Les sous-objectifs de la recherche étaient (1) d'identifier les connaissances que détiennent les intervenants de protection de la jeunesse sur l'histoire, les réalités, les valeurs et les perspectives inuit du monde. Il s'agissait également de (2) décrire les défis et les enjeux de la pratique sociale en protection de la jeunesse au Nunavik. La recherche servait en outre à (3) comprendre les besoins des intervenants de protection de la jeunesse en matière de formation culturellement sécuritaire. Enfin, la recherche permettait de (4) circonscrire les outils de pratique et d'évaluation mis à la disposition des intervenants de même que les pratiques prometteuses.

Pour bien répondre à l'objectif principal et aux sous-objectifs de cette recherche, des entrevues semi-dirigées ont été menées individuellement auprès de 10 participants, tous intervenants en protection de la jeunesse. 43% des participants à la recherche étaient des employés travaillant ou ayant travaillé pour les services de la DPJ de l'Ungava, entre les services de l'évaluation et de l'orientation<sup>3</sup> et ceux de l'application des mesures<sup>4</sup>. Sur les 10 participants, une seule personne ne travaillant plus pour les services mentionnés a participé. De plus, la directrice de la protection de la jeunesse, Eliane Saint-Roch et la coordonnatrice des services enfance-famille de la RRSSSSN, Noreen Sheikh, ont aussi participé à la recherche dans le deuxième groupe de participants, soit celui comprenant les membres du personnel cadre et administratif.

---

<sup>3</sup> La DPJ doit procéder à l'évaluation de la situation d'un enfant. Un membre du personnel de la direction de la protection de la jeunesse rencontre l'enfant, ses parents et toutes les personnes susceptibles de l'éclairer pour déterminer si l'enfant a besoin de protection (CISSSBSL, 2023).

<sup>4</sup> La DPJ est responsable d'assurer le suivi des mesures volontaires ou ordonnées. L'application des mesures consiste à apporter de l'aide et du soutien à l'enfant et à ses parents, mais aussi à exercer une surveillance pour mettre fin à la situation qui compromet la sécurité ou le développement d'un enfant et pour éviter qu'elle ne se reproduise (CISSSBSL, 2023).

#### **4.1 Présentation des participants**

Les multiples parcours des participants à la recherche apportent des perspectives différentes et une richesse aux données recueillies. Les caractéristiques relevées à leur sujet concernent, entre autres, leur trajectoire académique, migratoire et professionnelle. Dans cette section, une description globale des participants est offerte pour faciliter la compréhension et l'interprétation des données dans un contexte où les participants ne sont pas tous des travailleurs sociaux, membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ). Certains portent le titre d'agents de relations humaines et sont issus du domaine de la criminologie, de la sociologie, de la psychologie ou autres. Ainsi, les résultats peuvent être influencés par ces caractéristiques propres aux participants; il faut donc prendre celles-ci en considération lors de l'analyse des données.

Tel que mentionné, la plupart des participants intervenants de protection de la jeunesse travaillant pour la DPJ du CSTU ont un parcours académique particulier. Entre autres, deux (2) participants interrogés sont des criminologues de formation et sont membres de l'Ordre des criminologues du Québec. Parmi les dix (10) participants, trois (3) personnes se sont avérées posséder un baccalauréat ou un diplôme d'études collégiales en service social. Deux (2) des participants ont étudié en éducation spécialisée. Trois participants sur dix (3/10) ont des parcours académiques atypiques qui ne mène pas, généralement, à un travail en protection de la jeunesse. C'est le cas des personnes ayant étudié dans les domaines de l'éducation, de l'administration et du droit.

Sur les dix (10) participants, deux (2) personnes avaient une expérience professionnelle préalable en protection de la jeunesse avant leur arrivée au Nunavik. Sur dix (10), deux (2) d'entre eux ont travaillé dans des centres jeunesse ou des foyers de groupe et avaient une expérience

d'intervention auprès des jeunes. Les autres parcours professionnels sont atypiques en ce sens où six (6) participants ne travaillaient pas du tout en lien avec les enfants, la jeunesse, les familles ou l'intervention sociale, et n'avaient aucune expérience avec l'application d'une loi.

De plus, il est important de mentionner que trois (3) participants ont des trajectoires migratoires particulières. Avant d'arriver au Canada, les trois (3) participants issus des pays d'Amérique du Sud, de l'Europe et de l'Afrique n'avaient jamais entendu parler des Autochtones et ce terme ne faisait pas partie de leur vocabulaire.

Pour l'un, « un Autochtone c'était quelqu'un qui n'habitait pas la grande ville et qui habitait dans un territoire donné en région » (Entrevue #2). Pour l'autre, les Autochtones n'existaient que dans les forêts amazoniennes et il ne savait pas qu'il y avait des Autochtones au Canada (Entrevue #10).

Pour une autre, le choc culturel n'était pas si important, puisque dans sa culture, il existe plusieurs aspects similaires à ceux des Inuit. Entre autres, l'importance de la famille, l'importance des aînés, l'importance de la communauté et la façon d'élever les enfants qui est partagée entre les membres de la famille élargie (Entrevue # 6).

Une autre participante, citoyenne canadienne de naissance, ayant grandi dans une autre province, ne savait pas qu'il existait une population autochtone au Nord du Québec et ne savait pas qui étaient les Inuit du Nunavik (Entrevue #8).

Ainsi, il est important de prendre en considération ces informations dans l'analyse des besoins des intervenants de protection en matière de formation culturellement sécuritaire. Puisque ces éléments ont un impact sur le parcours et le développement professionnel des intervenants, une

formation culturellement sécuritaire serait bénéfique pour les intervenants et les bénéficiaires de services. Dans les trois (3) prochaines sections, il sera question des thèmes identifiés lors de l'analyse de contenu.

## **4.2 Les connaissances des intervenants non inuit sur la culture et la sécurité culturelle des *Nunavimiut***

En réponse au sous-objectif (1) identifier les connaissances que détiennent les intervenants de protection de la jeunesse sur l'histoire, les réalités, les valeurs et les perspectives inuit du monde, dans cette section, trois (3) sous-thèmes ont été identifiés lors de l'analyse de contenu. Les éléments de connaissances culturelles et de sécurité culturelle, l'histoire et le trauma intergénérationnel, puis les problèmes sociaux et les ressources limitées.

### **4.2.1 Éléments de connaissances culturelles et de sécurité culturelle**

Les participants de la recherche ont tous répondu positivement aux questions en lien avec la culture des *Nunavimiut*. Tous les participants, sauf une, ont affirmé qu'ils n'ont pas appris ces particularités culturelles dans un cours au secondaire, au collège ou à l'université. Ils les ont plutôt apprises de leur plein gré en parlant avec d'autres professionnels, en lisant sur le sujet ou bien en parlant avec des Inuit. Certains ont reçu une formation pré-départ de 3 jours, offerte par le CSTU, comportant une journée sur les aspects de la culture et de l'histoire du peuple inuit du Nunavik. La seule participante qui a indiqué avoir reçu un cours au cégep à ce sujet, en anthropologie, rapporte que c'était la première fois qu'elle entendait parler des écoles résidentielles.

Euh ouais, j'ai eu un cours au cégep, qui'était en anthropologie, c'est là que j'ai appris l'existence des pensionnats pis j'en ai pleuré un brin, j'en ai pleurééé euhh j'pense que toute ma classe là on était complètement choqué de... de pas savoir ça, de pas connaître notre histoire parce qu'on était plein qui avait eu des cours d'histoires pis on avait jamais entendu parler de t'ça, pis là tout à coup t'arrive en anthropologie pis t'apprends qu'y'a à peine 20 ans quasiment, bin 25 ans maintenant là mais à l'époque ça faisait

moins longtemps, qu'y'avait encore des pensionnats pis tout ça. Pis c'est là que j'ai appris qu'y'avait des communautés dans l'nord du Québec aussi. (Entrevue #1)

Les participants ont bien repéré les particularités culturelles de la culture inuit en nommant, entre autres, la chasse et la pêche comme étant les activités principales de subsistance, et la couture, le perlage, la sculpture et le chant de gorge comme étant des activités artistiques. Plusieurs ont parlé de la division plus traditionnelle des rôles et des tâches entre les hommes et les femmes. Tous ont remarqué que l'éducation des enfants se faisait par observation, et donc, que l'enfant apprend à son rythme en regardant son parent ou l'adulte faire. Ils ont remarqué que bien souvent, les enfants ont beaucoup de liberté et sont surveillés et protégés par la communauté. Ils ont indiqué une absence de routine et de structure encadrant les activités journalières de l'enfant. Les participants ont tous indiqué avoir eu à apprendre à intervenir d'une façon plus adaptée pour répondre aux besoins des bénéficiaires de services mais que cette adaptation a pris du temps et des efforts. Une participante a expliqué avoir réalisé que les documents à signer ne font pas bon ménage avec la culture inuit. « *Asking for a signature from an Inuit is again, like bringing them through trauma, historical trauma of signing their life away in these treaties that, like mis-served them.* » La même chose la préoccupe lorsqu'il s'agit d'un plan d'intervention : « *That [intervention plan] in itself like already creates a huge barrier with our clients, cause looking at it, it's just so much information and its long and its big and [...] there's nothing kind of culturally adapted about it.* » (Entrevue #3)

Les particularités culturelles présentées dans cette brève section témoignent des éléments de connaissances culturelles et de sécurité culturelle que possèdent les participants rencontrés.

#### 4.2.2 L'histoire et le trauma intergénérationnel

Les participants connaissaient généralement les grandes lignes de l'histoire du peuple inuit du Nunavik, notamment les expériences des écoles résidentielles, l'abattage des chiens de traîneau, la sédentarisation forcée, le déplacement de famille à Resolute Bay, la Convention de la Baie-James et du Nord québécois et les patients malades qui se rendaient à Montréal pour recevoir des soins de santé et des services sociaux et qui ne sont jamais revenus dans leur communauté. Ils avaient déjà entendu parler de ceux qui sont décédés à Montréal ou dans les pensionnats, et dont les familles n'ont pas été avisées. Ils ont indiqué avoir appris ces faits historiques en arrivant sur le territoire ou en lisant des informations par eux-mêmes.

Entre autres, l'une des participantes a mentionné que les écoles résidentielles ont perturbé l'exercice parental. Elle explique que les parents se sont fait *arracher* leurs enfants et n'ont pas pu poursuivre leur rôle de parent. Elle continue en indiquant que ce traumatisme a poussés ces parents à consommer pour oublier ou à développer d'autres mécanismes d'adaptation et de gestion des traumatismes néfastes.

*[...] being left without your children for so long, it somehow makes your parental skills to be gone. So I do think that a lot of indigenous populations are lacking of parental skills [...] and I do think that they found harmful coping mechanisms at the moment, so I feel that's why we see a lot of like alcohol and drug abuse, but at the same time a lot of physical and sexual abuse. Because many of those children that were in a residential school and came back [...] and became parents, just continue those practices that they were subjected to because that's what they knew. So I think it's part of the intergenerational trauma. There may be the disengagement also within the families. Like, although they're very community oriented, I feel that they may become disengaged if their children is no longer around. (Entrevue #10)*

Les enfants qui ont grandi dans ces écoles n'ont pas eu de modèles parentaux et n'ont pas pu apprendre de leurs parents, ni développer ces capacités parentales. De plus, les répercussions de ces traumatismes vécus par les parents et les enfants se perpétuent d'une génération à l'autre.

En guise de défense, de riposte ou d'affirmation de soi, certains Inuit vont dire aux intervenants « *it's not our Inuit way* ». En réponse à la question : « que veulent dire les Inuit lorsqu'ils disent "*it's not our Inuit way*" ? », un participant a affirmé à partir de sa propre perspective : « cette colonisation n'a pas permis de détruire et d'éteindre, pas de détruire mais d'éteindre toute cette culture qui leur était propre donc *Inuit way*... c'est comme tout peuple qui s'revendique d'une culture particulière dans un environnement globalisé... et donc *Inuit way* c'est la volonté d'la préservation de leur culture, de leurs traditions... » (Entrevue #2). Une autre participante indique que *Inuit way*, c'est selon elle de « nous rappeler qu'on leur impose nos façons de faire. [...] *Inuit way* j'pense c'est de faire une rupture avec nous qui impose cette façon de faire » (Entrevue #1).

Une autre participante mentionne que c'est une façon de dire que :

*We are seeing it from the non-Inuit lens, without taking into account their way of life and their norms, their expectations, how they live. I mean we often get confronted with, especially in youth protection, that we are presenting with laws, so non-Inuit laws. [...] and when they are saying that sentence, is challenging, and also questions that we're maybe not looking at it from their point of view so we're not hearing them and not taking those things in consideration, and instead imposing our way, our culture.*  
(Entrevue #8)

Quelques intervenants ont indiqué que l'intervention en protection de la jeunesse leur apporte des conflits internes et ils se questionnent sur les impacts de ces interventions sur la sécurité culturelle des Inuit. Les participants comprennent que leur présence dans les familles n'est pas toujours la bienvenue et comprennent également les souffrances et les traumatismes associés à la colonisation. Ils ont un grand désir de faire mieux et d'améliorer leurs interventions pour s'adapter et favoriser la sécurité culturelle.

### 4.2.3 Les problèmes sociaux et les ressources limitées

Les participants sont au fait et sont conscients des impacts de la colonisation sur le peuple inuit. Plusieurs ont nommé que les problèmes de consommation d'alcool, de drogue et de violence conjugale et familiale étaient les principales difficultés rencontrées dans leur quotidien, conséquences des traumatismes intergénérationnels liés à la colonisation. Un grand nombre de participants ont aussi mentionné que la négligence des besoins de base, de stimulation et de scolarisation sont souvent causés par la consommation d'alcool ou le manque de ressources financières.

Un des participants explique que la colonisation a amené la sédentarisation et les nouveaux habitats qui permettent aux Inuit de mieux se protéger des intempéries, mais il déplore que ces habitations sont surpeuplées. « [...] Leurs vies avant étaient extrêmement difficiles et rudes [...] un des seuls points positifs que j'vois c'est, par rapport au *Inuit way*, c'est l'accès à une vie un peu moins rude en rapport au logement et même si encore on est très très loin, parce que, bon, ils sont 10 dedans, c'est surpeuplé. » (Entrevue #2) Une autre participante indique « Et la tser oui on vous donne une sécurité mais d'un autre côté, bin vous êtes un peu pris là, pis bin on a pas assez de maisons à vous donner, pis là, ça fait que finalement, y'a une surpopulation en c'moment, y'a des problèmes au niveau de l'eau, au niveau d'la salubrité, au niveau d'la violence conjugale, qui fait que les gens sont pris dans les mêmes maisons. » (Entrevue #1).

Les abus physiques et sexuels sont aussi présents dans les familles. Les ressources sont limitées en ce qui a trait aux organismes qui viennent en aide aux familles, il existe peu ou pas de prévention et les familles ne répondent pas très bien aux services en place, comme ceux du centre local de services communautaires (CLSC), puisqu'ils sont majoritairement dispensés par des non inuit.

#### 4.2.4 Synthèse et discussion

Tel que mentionné dans le chapitre sur la problématique, le concept de sécurité culturelle met l'accent sur l'autoréflexion culturelle, les significations sociopolitiques et historiques et l'impact de ces éléments sur le développement des relations de confiance et de respect entre les bénéficiaires et les professionnels (Cardinal, 2020; Croteau, 2019; MSSS, 2021; Morin-Holland, 2019; Ramsden, 2002; RRSSSN, 2021).

Or, bien que les intervenants n'aient pu donner une définition claire de ce qu'est la sécurité culturelle, plusieurs ont parlé du stade de la conscience culturelle et de la sensibilité culturelle en indiquant qu'ils sont au courant des différences culturelles, de l'histoire et des traumatismes vécus par le peuple inuit, ainsi que du fait qu'ils veulent tenir compte de ces éléments dans leurs interventions et leurs analyses. Cependant, tous ont indiqué que le système de protection de la jeunesse résultant des pensées occidentales n'est pas adapté pour répondre aux besoins de la population inuit. Sans le savoir, les participants ont parlé de la compétence culturelle qui se traduit par « une série de comportements, d'attitudes et de politiques congruentes qui concourent à permettre de travailler efficacement dans des situations interculturelles » (Baba, 2013, p. 8). Plusieurs ont parlé de la sécurité culturelle, en exprimant que les Inuit ne sont pas en confiance avec la protection de la jeunesse qui représente, pour eux, une menace et une atteinte à leur intégrité. Les participants interrogés sont tous d'accord sur le fait que les *Nunavimiut* ont raison de se sentir ainsi avec tout ce qui s'est produit dans le passé et qui continue de se produire. Ils ont indiqué que la création de liens de confiance est difficile et qu'ils sont conscients des traumas vécus par les Inuit et de leurs réticences face aux services de la DPJ.

En lien avec le cadre théorique de la double perspective, du QI et du IQI, les participants ont indiqué qu'il serait bon que plus d'Inuit s'engagent à travailler à la DPJ pour partager leurs connaissances et aider à améliorer les choses.

Ainsi, bon nombre de participants rencontrés ont le désir d'apprendre et de modifier leurs perspectives pour parfaire leurs connaissances culturelles et mieux répondre aux besoins de sécurité culturelle des *Nunavimiut* au sein des services de protection.

### **4.3 Les défis et enjeux rencontrés**

En réponse au sous-objectif (2) décrire les défis et les enjeux de la pratique sociale en protection de la jeunesse au Nunavik, les défis et les enjeux relevés par les intervenants de protection non inuit rencontrés seront exposés dans cette section. Les trois (3) sous-thèmes qui sont ressortis sont : le contexte de l'intervention, les compétences requises, puis la méfiance et les barrières à la compréhension du système de protection. Le contexte de l'intervention inclut les défis que posent la relocalisation, l'éloignement, l'apprentissage d'un nouvel emploi, ainsi que les défis en lien avec la sécurité et le bien-être des intervenants dans leurs fonctions. De plus, le contexte de l'intervention comprend les difficultés de rétentions du personnel, la situation des logements pour les intervenants et les ressources limitées. Dans la section sur les compétences requises, les participants présentent un portrait des compétences qu'un intervenant de protection devrait avoir pour aller travailler au Nunavik, entre autres, la capacité d'adaptation. Enfin, dans la section sur la méfiance et les barrières à la compréhension du système de protection, les participants présentent les difficultés auxquelles ils font face lorsqu'ils tentent d'offrir des services de protection.

### 4.3.1 Contexte de l'intervention

Pour les membres du personnel cadre et administratif, l'un des défis rencontrés qui pose problème quant à la continuité et à la qualité des services de protection de la jeunesse est associé au changement fréquent et au taux élevé de roulement des intervenants. Malgré quelques efforts mis en place par le CSTU pour favoriser la rétention des employés dans tous les départements, la directrice de la DPJ, Eliane Saint-Roch, est consciente du fait que le travail de protection de la jeunesse n'est pas facile et que l'établissement au Nunavik représente un défi parmi d'autres :

Absence de logement, absence d'environnement de travail, absence de qualité de vie physique, éloignement, isolement, peur, pas d'intégration dans la communauté, hostilité dans ta communauté, hostilité dans ta vie personnelle, pas de vie personnelle, pas de préservation, difficultés d'apprécier le beau de ce qui est offert ici au Nunavik et les belles personnes, parce que finalement, on est dans l problème tout l temps. Manque de ressources au travail, autant humain que programme que partenaires, la liste est vraiment longue [...] pression hyperélevée et grandissante avec les changements de la loi, sans soupape, sans plus grande équipe. (Éliane Saint-Roch, DPJ)

Plusieurs participants ont aussi mentionné les difficultés rencontrées dans les interventions, comme les insultes, les assauts physiques et les menaces qui rendent la tâche plus ardue. Un employé a dépeint la réalité des suicides dans les communautés inuit, où tous les intervenants de tous les départements confondus sont appelés à prêter main forte. Le participant (Entrevue #2) indique être intervenu dans plusieurs situations de suicide ou de violence conjugale et insiste sur les traumatismes en lien avec ce genre de situations violentes auxquelles tous les intervenants peuvent être exposés. Une autre participante indique que :

le *on-call* aussi ça peut être confrontant, tser quand t'arrives à 2h du matin pis que t'as comme une *crime scene* devant toi, pis que y'a du sang... j'pense que y'a tes propres capacités pis tes valeurs qui rentrent en jeu, pis quand tu r'tire un enfant pis que l'enfant hurle là parce qu'il veut rester avec son parent là, j'pense que ça c'est comme, tser j'en parle pis j'en ai comme des frissons là, c'est comme une image qui t'reste gravée parce que j'pense tu t'attends jamais à une réaction tser aussi euh... qui... qui vient te chercher. (Entrevue #9)

La directrice, Eliane Saint-Roch, est consciente des traumatismes directs et des traumatismes vicariants auxquels les employés sont exposés dans leur quotidien, et elle indique que cela suit les intervenants toute leur vie.

La DPJ mentionne que le manque d'employés donne aussi l'impression que certains projets ne progressent pas et qu'il est difficile de faire du développement malgré les projets en perspective. L'incertitude du financement et du renouvellement de fonds pour des projets est aussi un enjeu d'ordre administratif qu'il ne faut pas négliger. De plus, la DPJ et la coordonnatrice des services enfance-famille s'entendent pour dire que de devoir expliquer et réexpliquer aux différentes organisations et partenaires ce que fait la DPJ, son rôle et son mandat, ainsi que les particularités qu'amène le Nunavik, est un travail de longue haleine.

Certains participants rencontrés rapportent qu'ils ont parfois l'impression qu'ils n'arrivent pas à leurs fins, que les choses ne changent pas parce qu'ils sont toujours en train de pallier les ressources humaines manquantes ou bien de couvrir les urgences.

*Well, challenges, I think we always have the emergencies, especially in our department. I think challenges are delays, challenges are having a team that do not know the law, that they don't fully understand their job either. [...] like okay, I'm working this hard, I'm doing that much overtime and not not doing anything on my weekends but work, and you still feel like you're not doing enough because you're not being recognized. » (Entrevue #10).*

Une autre participante explique que les employés sont souvent mis sur le terrain rapidement après leur embauche, sans leur donner la chance de souffler. La participante explique les raisons derrière cette pratique.

On manque de staff, j'pense qu'on manque d'organisation aussi. Y'a un manque de... tser on n'est pas capable de garder nos employés non plus, y'a un manque de rétention, hum... tser toute commence avec ça, faut un peu qu'tu vendas ta salade pour essayer de garder les employés, pis j'pense que tser faut un peu vendre le rêve, c'qu'on fait pas vraiment. Pis après, on leur dit : bin c'est l'Nord tser! Facke c'est ça, y'a un manque incroyable de ressources, tser on est toutes brûlées, on est toutes à bout, on respecte pas nos limites souvent. Pis tser même

si on dit aux employés aille tser c'est normal na na na, on minimise nous-mêmes des fois, par rapport aux employés, en sachant très bien que c'est pas ça. Facke j'pense qu'on leur dit des choses qu'on n'est même pas capable de suivre nous-mêmes. (Entrevue #9).

Quelques participants ont déploré le manque cruel de ressources pour guider les bénéficiaires de services vers d'autres services qui pourraient les aider, surtout dans les communautés. Une participante a indiqué que la question des voitures à Kuuujuaq et dans les autres communautés étaient déplorable. En lien avec le fait que les intervenants doivent utiliser des voitures pour se déplacer et pour assurer leur propre sécurité ainsi que celle de leurs bet des enfants en contexte de protection de la jeunesse, une participante indique que plusieurs voitures sont en piètre état, qu'elles ne sont pas du tout sécuritaires et ne devraient pas se retrouver sur la route (Entrevue #6). Cependant, faute d'avoir d'autres solutions, certains participants ont affirmé devoir utiliser ces voitures et les partager avec d'autres services, ce qui pose aussi un problème quant à la qualité des services rendus par la DPJ (Entrevue #6, #10).

L'enjeu que pose l'accessibilité au logement des professionnels qui sont embauchés à l'extérieur du territoire du Nunavik est aussi un défi pour certains. En fait, lorsqu'un professionnel arrive sur le territoire, il doit vivre dans un appartement transitoire ou partagé pendant plus d'une année, avant de pouvoir faire une demande aux ressources humaines du CSTU pour avoir accès à un logement individuel, lesquels sont octroyés par ordre d'ancienneté. Or, certains intervenants ont vécu dans des immeubles désuets avec de la moisissure et une qualité de l'air très médiocre. Un participant indique, entre autres, qu'il voudrait que les responsables de ces logements y passent quelques nuits avant d'envoyer des gens y vivre, que c'est inhumain selon lui (Entrevue #2).

Tel que mentionné par la plupart des participants, la rétention est une problématique qui perdure au sein de la DPJ du CSTU. Les employés qui restent se retrouvent à pallier les ressources manquantes, ce qui les exaspère.

La DPJ, Eliane Saint-Roch, a mentionné avoir fait quelques développements pour favoriser la rétention depuis son entrée en poste. Parmi ces développements, elle mentionne avoir demandé des postes hybrides qui permettent à certaines personnes de venir travailler sur le territoire à raison de deux à trois semaines, puis de retourner travailler à partir de leur domicile. En effet, certains intervenants ne veulent pas travailler à temps complet sur le territoire parce qu'ils ont des raisons particulières comme une famille ou de jeunes enfants.

Eliane Saint-Roch mentionne aussi que l'embauche de deux spécialistes en activités cliniques au service de l'application des mesures permettra l'accompagnement des intervenants dans les processus et les interventions. Elle mentionne aussi que l'amélioration de l'espace physique et technologique favorise la qualité et la productivité des intervenants. De plus, l'équipe de spécialistes en activités cliniques préparent une formation plus substantielle qui pourra certainement favoriser la rétention des employés, indique-t-elle.

Un des participants mentionne qu'il faudrait embaucher des intervenants plus expérimentés, qui ont déjà acquis une bonne autonomie. Selon lui, parmi les embauches récentes, plusieurs sont de jeunes professionnels tout droit sortis du collège ou de l'université, qui n'ont pas encore eu la chance de développer leur capacité d'adaptation et d'autonomie. Ainsi, ils quittent fréquemment leur poste en moins d'une année (Entrevue #2).

Tel que mentionné, une autre participante a indiqué se sentir incompétente par manque de reconnaissance de son travail. Elle explique que la DPJ du CSTU a les conditions les plus médiocres de tous les départements de l'hôpital et que cela la fait sentir comme si son travail n'était pas important, comme si la DPJ n'était pas importante. Elle croit que le fait de faire face à des

commentaires désobligeants de la part de collègues et des bénéficiaires de services ne l'aide pas à se sentir valorisée dans son travail.

*You know, youth protection workers have like, bad reputation for some reason. So even when you say some of the workers in social services and nurses, like you work for youth protection, they already think that you're a terrible person with no feelings, with no emotions, that you don't care about the culture. How many times have I come home, like, just to cry because I removed a child? It's frustrating... what we do is not easy... and you see the child suffering, and you see the parents suffering... I have to be strong because I still have a job to do... So it's not fair that everybody thinks that you're a bad person because you're doing the job you're doing... the organization needs to recognize that and needs to give support because we do have a lot of PTSD from what we do. (Entrevue #10).*

La directrice, Eliane Saint-Roch, et la coordonnatrice des services enfance-famille de la RRSSSN, Noreen Sheikh, admettent aussi que le travail en protection de la jeunesse n'est pas bien reconnu. Non seulement il n'est pas reconnu par des collègues qui, souvent, ne comprennent pas le rôle et le mandat de la PJ, mais aussi par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et par les sphères médiatiques. La directrice indique qu'à « grande échelle, le Ministère devrait revoir la profession, revoir la valorisation de la profession, devrait débloquer des finances, des fonds, des primes. Valoriser la profession pour attirer du monde. »

Finalement, les participants ont tous mentionnés qu'un premier défi professionnel important réside dans l'adaptation culturelle, territoriale, environnementale, aux nouvelles valeurs et au mode de vie et qu'un second se situe dans l'intervention en contexte inuit en soi.

#### **4.3.2 Les compétences requises**

L'adaptation est une compétence qui est ressortie des entrevues de tous les participants. Ils doivent s'adapter à la vie nordique, aux températures plus rigoureuses, à un environnement climatique auquel ils ne sont pas habitués. Dans leur vie personnelle, ils doivent composer avec les logements, les colocataires, les multiples déménagements, le système d'eau et de collecte d'eaux

usées nordiques (à cause du pergélisol), les heures de noirceur prolongées durant l'hiver, l'éloignement de la famille et des amis, la solitude et l'isolement, l'inaccessibilité des activités récréatives auxquelles ils participaient avant, et avec le fait de devoir se rebâtir une vie sociale en dehors des heures de travail. Du côté professionnel, ils doivent adapter leurs interventions à une culture et à une langue, l'inuktitut, qu'ils ne connaissent pas. Bien que des services de traduction ou d'interprète pourraient être offerts, le manque de ressources en limite grandement l'accessibilité. Les intervenants doivent représenter la protection de la jeunesse, qui n'est pas bien perçue par la communauté inuit, et font face à de la méfiance et à de la résistance découlant du colonialisme et l'oppression vécus. Ils doivent voyager dans les communautés pour assurer le remplacement de collègues et assurer la garde d'urgence<sup>5</sup>. Ils doivent s'adapter à une façon de fonctionner qui est souvent différente de leur ancien travail et doivent apprendre ce qu'est le travail d'un intervenant de protection de la jeunesse ainsi que les procédures qui y sont associées. Ils ont à composer avec le manque de ressources organisationnelles, mais aussi avec le manque de ressources humaines. Une participante a mentionné qu'il est difficile de transiger avec des gestionnaires non formés pour occuper leur rôle ou avec des spécialistes en activités cliniques qui sont moins chevronnés qu'elle (Entrevue # 1). Une autre participante indique qu'elle aurait aimé avoir plus de formation, de supervision, de directives et déplore le manque de support et de clarté dans ce qui est attendu d'elle. « *Support comes when you ask for it, and it comes for 30 minutes if they [management] have availability* » (Entrevue #10).

Comme mentionné plus haut, les traumatismes, les insultes, la violence et les menaces font partie des défis quotidiens auxquels les intervenants de protection doivent s'adapter. Un participant a

---

<sup>5</sup> Garde d'urgence : Être sur appel de 17h le soir à 9h le matin, et les fins de semaines.

également indiqué qu'il faut s'adapter au fait que l'intervenant rencontre régulièrement les bénéficiaires de services dans sa vie quotidienne : « bin j'les vois ici, mais ensuite à la coop, à l'école, j'les vois au souper le soir quand je suis invité dans leurs familles, comment tu mets cette barrière, quand j'vois une cliente avec [*le visage plein d'échimauses*]... comment tu réagis... » Il indique aussi :

T'en as vu et j'en ai vu des gens passer avec une bonne connaissance de la LPJ, de la protection de la jeunesse. Combien sont restés? Voilà. C'est qu'on peut arriver avec des gens qui ont le plus haut niveau académique et sur le domaine, bin ça, ça marche très bien au sud. Combien de fois on m'a dit : mais t'es pas TS (travailleur social)? Mais j'ai vu 1 TS rester en deux ans et demi. J'en ai vu pt'êtr 50 là des TS ici mais à la première intervention, elles partent en courant parce qu'elles sont complètement mésadaptées à la réalité. (Entrevue #2).

Mis à part une très grande capacité d'adaptation, aux dires des participants, le travail en protection de la jeunesse au Nunavik nécessite de la débrouillardise, une capacité d'apprentissage fulgurante, une ouverture d'esprit, une sensibilité culturelle, un désir d'apprendre et de se développer, et surtout, de l'authenticité, de l'honnêteté et de l'engagement. Une participante indique qu'il faut faire preuve de bienveillance envers la population inuit en s'adressant aux professionnels qui viennent travailler au Nunavik. Elle indique que pour les intervenants, « c'est une expérience nordique, pour ces gens-là [les Inuit] ce n'est pas une expérience, c'est leur vie. Pis nous c'est la protection d'la jeunesse, pis nous on change des vies pis on peut bousiller des vies » (Entrevue #1).

#### **4.3.3 La méfiance et les barrières à la compréhension du système de protection**

Selon la perspective des intervenants interrogés, les effets délétères de la colonisation sont multidimensionnels et macrosystémiques. Le système qui a été imposé aux Inuit n'est pas adapté à leurs valeurs, à leur conception du monde et à leur mode de vie, et ces derniers ont peu confiance en ce système qui continue souvent de les opprimer. C'est pourquoi les participants rencontrés

expliquent que les réactions agressives et réfractaires de certaines familles et individus sont légitimes et qu'ils comprennent qu'en tant qu'intervenant de protection, ils représentent un système menaçant, envers lequel les Inuit ne peuvent avoir confiance. Une participante précise : « *I don't think there is any trust between us and them and if you want to built that, it takes a very long time* » (Entrevue #10).

De plus, les fondements de lois, les règles normatives et l'organisation sociétale découlant de la colonisation comportent plusieurs facettes qui sont difficiles à comprendre et qui posent d'autres barrières aux Inuit. Entre autres, aux dires des intervenants rencontrés, les étapes du processus, les procédures et la bureaucratie, qui ne sont pas culturellement adaptés, posent problème. Aussi, les barrières langagières jouent pour beaucoup dans la compréhension des informations données par les intervenants et au cours des étapes du processus. Quelques participants ont relaté que certains de leurs clients ne comprennent pas bien l'anglais ou le français et auraient besoin d'un interprète. Cependant, les interprètes sont difficiles à trouver. Une participante a indiqué qu'elle suggère souvent à ses bénéficiaires de services d'appeler quelqu'un qui viendra les soutenir pendant la rencontre, cela permet d'avoir une autre personne qui pourrait traduire les informations (Entrevue #1).

Une participante indique avec émotion comment certains enfants placés en foyer d'accueil non inuit, particulièrement dans la région de Montréal, perdent leur langue et ont de la difficulté à communiquer avec leurs parents et vice-versa.

*If the child cannot communicate to their parents because they don't speak the same language, like that hurts me, I put myself in the position of the parents [...] no wonder you're not getting better (the parents) [...] after two hours you go back home, the only thing I would want to do is to forget that visit because it was terrible.* (Entrevue #10).

Issue elle-même d'une autre culture, cette participante comprend la douleur du déracinement identitaire que ces familles peuvent vivre en lien à la perte de la culture et de la langue.

Un participant a entre autres affirmé qu'il faut « repenser les services selon les besoins exprimés, puis les repenser à deux en apprenant déjà à se comprendre et à parler le même langage » (Entrevue #2). Une autre participante a indiqué que la DPJ est sur une route parallèle et que les Inuit et la DPJ ne parlent pas le même langage (Entrevue #1). C'est effectivement le cas, au sens propre comme au sens figuré. Cette participante insiste sur le fait que plusieurs bénéficiaires de services pensent que la DPJ ne fait qu'enlever les enfants; elle soutient que la DPJ devrait faire plus d'éducation à la population sur son rôle et son mandat (Entrevue #6).

Tous les participants ont nommé durant leur entrevue que créer le lien de confiance avec les familles et *Nunavimut* desservis est d'une importance primordiale pour assurer la continuité et une qualité de services culturellement sécuritaire. Or, ils ont indiqué qu'il est difficile de créer un lien de confiance et que cela demande de la patience et du temps. Patience et temps que le système ne leur confère pas entre les rapports à soumettre, les dates limites à respecter, les urgences à gérer, les papiers à remplir, les notes progressives à écrire et les audiences au tribunal.

Une participante décrit la difficulté qu'elle a eu à gagner la confiance des bénéficiaires de service inuit. Elle explique que les Inuit sont « *a people of kind of few words* » et que « *while they are private, like they're very open and honest, [they went] through a lot of different traumas and stuff like that, that would impact their ability to trust* » (Entrevue #3).

Une autre participante a indiqué qu'il avait été facile pour elle d'entrer en relation de confiance avec les Inuit de sa communauté. Elle indique que son attitude et sa personnalité positive l'ont beaucoup aidée à communiquer avec eux et à montrer une autre facette de la DPJ. Elle indique

que beaucoup de ses bénéficiaires apprécient sa façon de communiquer, d'expliquer et de les rassurer sur son rôle (Entrevue #8).

Les participants ont indiqué que les interventions de la PJ, la loi, n'étaient pas adaptées à la culture inuit et que cela posait problème dans leur travail. Tel que mentionné plus haut, certains intervenants ont adapté leurs interventions pour faciliter la communication et leurs rapports avec les bénéficiaires de services. Une participante mentionne entre autres l'importance de développer des connaissances culturelles pour comprendre la perspective inuit de l'éducation, de l'enfance, et de la famille. Elle indique que des perceptions sur des concepts comme l'abus, la négligence, l'hygiène et les relations peuvent varier d'une culture à l'autre, qu'il est important de respecter ces perspectives et de les prendre en considération dans l'analyse d'une situation (Entrevue # 10). En réponse à l'objectif de cette étude, ces analyses démontrent l'importance de tenir compte de ces perspectives pour favoriser une formation culturellement sécuritaire des intervenants en PJ au CSTU.

Un autre participant mentionne qu'avec le temps, il a appris à changer sa perspective et à ne pas regarder les situations comme il l'aurait fait à Montréal par exemple.

tsers les gens y nous aiment, pourquoi ils nous aiment? Pas parce qu'on fait bien notre job, parce que, premièrement, on reste, deuxièmement, on essaye de les comprendre, pis troisièmement, je devrais pas dire ça à ma boss, mais souvent j'adapte mes décisions à leur réalité. Et qui sont pas nécessairement les décisions qui devraient être prises selon le code de la DPJ. Très honnêtement, et j'lé vois et je termine avec ça, excuse-moi, j'lé vois, mon plus gros, c'est dans mon clash avec Batshaw. On travaille beaucoup avec Batshaw la DPJ, au sud, eh bin, y'a un clash énorme, ils ne nous comprennent pas. On ne peut pas s'parler, moi, à chaque fois qu'on s'parle, on s'engeule parce qu'ils considèrent que nos décisions vont complètement à l'encontre de l'intérêt de l'enfant et sont catastrophiques, mais c'est parce qu'ils voient l'enfant blanc, Montréalais, du sud. Ils voient pas l'enfant ici, Inuit, et ne comprennent pas nos réalités. (Entrevue #2).

Plusieurs intervenants ont mentionné l'importance de favoriser la participation de la famille et de la communauté pour répondre aux besoins des bénéficiaires de services. Entre autres, la

participation à l'élaboration d'un plan d'intervention adapté aux réalités des Inuit avec des buts atteignables et des moyens à leur portée. D'autres ont nommé la collaboration avec le *Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga*<sup>6</sup> (NIP), pour favoriser la prise en charge de la situation de l'enfant par la famille et la communauté (Entrevue #2, 3, 7). Ces aspects, au regard des entretiens avec certains participants, devraient être pris en compte dans la formation pour préparer la relève dans une perspective culturellement sécuritaire de l'intervention en protection.

#### **4.3.4 Synthèse et discussion**

Plusieurs participants aux entrevues ont démontré qu'il existe plusieurs défis de taille au travail en protection de la jeunesse au Nunavik. Comme mentionné, le contexte de l'intervention rend parfois les choses difficiles, que ce soit au plan professionnel ou personnel. De nombreux intervenants ont indiqué que la capacité d'adaptation est la compétence la plus recherchée pour être capable d'effectuer ce travail dans ce contexte. Le manque de reconnaissance représente un grand poids dans la balance pour des intervenants qui travaillent d'arrache-pied et qui doivent constamment s'adapter aux changements en contexte professionnel et nordique, ainsi qu'au manque de ressources humaines, organisationnelles et matérielles. Bien que ces enjeux n'ont pas été répertoriés dans le premier chapitre de la problématique, il faut tout de même les prendre en considération dans l'analyse de la problématique à grande échelle.

Le manque de formation est aussi un enjeu important qui ne favorise pas le sentiment de compétence chez les intervenants qui se sentent trop souvent abandonnés et laissés à eux-mêmes. La RRSSSN continue de déployer des formations en lien avec les particularités de la PJ, pour répondre aux recommandations émises par l'enquête portant sur les services de protection de la

---

<sup>6</sup> Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga: conseil de famille

jeunesse dans la baie d'Ungava et la baie d'Hudson (CDPDJ, 2007). Rappelons que, parmi les recommandations formulées dans ce rapport d'enquête, une est en lien avec la formation du personnel en PJ au Nunavik, mais que ce rapport contient aussi les recommandations concernant les éléments suivants : 1) le besoin de stabilité des enfants et les troubles de l'attachement; 2) l'évaluation du milieu familial et des capacités parentales; 3) le suivi à offrir à l'enfant et à sa famille; 4) l'élaboration des plans d'intervention et de services; et 5) la tenue de dossier.

Dans la section suivante, il sera question des lacunes au niveau de la formation et des outils d'intervention.

#### **4.4 Les lacunes au plan de la formation et des outils d'intervention culturellement sécuritaires**

En réponse aux sous-objectifs (3) comprendre les besoins des intervenants de protection de la jeunesse en matière de formation culturellement sécuritaire et (4) circonscrire les outils de pratique et d'évaluation mis à la disposition des intervenants de même que les pratiques prometteuses.

Les dix (10) participants ont indiqué ne pas avoir reçu de formation spécifique pour apprendre leur travail d'intervenant en protection de la jeunesse lors de leur arrivée au CSTU. Ils déplorent tous les lacunes à ce sujet. Un participant indique qu'il aurait aimé avoir des formations sur les aspects culturels de la communication, sur la manière de se présenter et sur les façons d'intégrer davantage les professionnels dans la communauté. Ce même participant mentionne que cela aiderait « à être mieux perçu par les Inuit » (Entrevue #4). Une autre participante parle des thèmes d'une formation culturellement sécuritaire de la façon suivante :

J'pense ce serait important d'avoir un training complet, témoignage de personnes inuit, d'enfants inuit, des parents si possible. D'avoir des *shadow*, pas des *shadow* d'une ou

deux journées là, mais sur plusieurs semaines avant d'être laissée à toi-même. Pis tser d'avoir des training le fun, tser amener des gens sur le *land*, pour leur montrer qu'il n'y a pas juste le négatif. (Entrevue #6).

Une autre participante a partagé :

J'pense qu'une base en inuktitut, ce s'rait quand même un aspect important [...] c'est quoi leurs façons de faire, c'est quoi leur culture, l'histoire, etc. Les problématiques sociales, mais pas juste les problématiques. Des fois, on *focus* juste sur ça, mais c'est quoi qui est positif, c'est quoi que les gens aiment faire... (Entrevue #1).

Une participante exprime qu'elle aurait aimé savoir comment faire son travail et savoir qu'elle était responsable et imputable de ses décisions (Entrevue #10).

Certains ont indiqué avoir reçu de l'accompagnement de la part de spécialistes en activités cliniques. Quelques-uns affirment avoir reçu une formation offerte par la RRSSSN depuis avril 2022, sur les concepts de protection, le plan d'intervention, le processus législatif et l'intervention auprès des Autochtones : *Tikinagan*<sup>7</sup>. D'autres ont reçu une formation sur les entrevues non suggestives et sur l'intervention en situation de crise (OMEGA) ou encore sur la fatigue de compassion (Entrevues #3, #4, #5, #7).

Une participante a indiqué avoir participé à un atelier s'intitulant le « *blanket exercise*<sup>8</sup> ». Cet exercice est donné par des Autochtones, des Inuit dans ce cas-ci, qui en ont une certification et vise à faire vivre aux participants l'expérience de dépossession des terres, d'exclusion, de marginalisation et d'oppression en remontant à l'époque de la colonisation. Cet atelier a permis à

---

<sup>7</sup> *Tikinagan*: porte-bébé autochtone.

<sup>8</sup> "Known as the "blanket exercise," participants stand on blankets that represent the lands inhabited by indigenous people that eventually became Canada. They pretty much tell the story of how the land mass of North America was populated by indigenous people, and then slowly, because of population crashes and them being forced onto reserves, you can see how much land was sort of lost because of settler encroachment" (Waubgeshig, 2016).

la participante de mieux comprendre l'histoire du peuple inuit et les impacts de la colonisation (Entrevue #3).

Parmi tous les participants interrogés, aucun n'a été en mesure de nommer des outils d'intervention utilisés, exception faite de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (LPJ) et le Manuel de référence sur la protection de la jeunesse.

Une seule participante a affirmé avoir reçu une formation préalable à son emploi à la DPJ du Nunavik alors qu'elle travaillait pour la DPJ dans la région de Montréal. Entre autres, la participante a reçu des formations sur les abus sexuels, sur la négligence et sur la maltraitance. Elle a indiqué n'avoir participé à aucune formation de ce genre depuis son arrivée au Nunavik, et n'avoir eu accès à aucune formation sur la culture inuit plus précisément. Cependant, elle indique avoir suivi une formation sur la Loi P38 (*Loi sur la protection des personnes dont l'état mental présente un danger pour elles-mêmes ou pour autrui*) et une autre sur les entrevues non suggestives (Entrevue #1). Plusieurs participants ont mentionné avoir appris « sur le tas » sans avoir eu de formation ou d'accompagnements spécifiques. L'un des participants dit franchement qu'il n'a reçu aucune formation : « absolument pas, j'ai reçu zéro formation [...] on va l'apprendre sur le tas », mais il met l'accent sur la richesse de son apprentissage par intégration à la communauté, apprentissage pendant lequel « j'ai pu voir et apprendre c'que c'était la réalité, le contexte social, euh le contexte familial, et j pense que dans mon travail, c'était une formation bien plus nécessaire que d'apprendre la LPJ qui peut s'apprendre par des formations en ligne » (Entrevue #1). Un autre participant explique « Je suis désolé de te le dire, mais ça, tser ça manque en arrivant, d'être peut-être plus briefé [...] de s'mettre à leurs manières de penser, d'être. Tser comment qu'on s'annonce, comment qu'on parle aux gens » (Entrevue #6).

Deux (2) des participants n'ont pas caché avoir pleuré à plusieurs reprises et avoir voulu jeter l'éponge par manque de savoir-faire et de connaissances en intervention et en protection de la jeunesse. Une participante le raconte ainsi : « *I was a failure* ». Elle explique qu'elle est arrivée dans sa communauté et ne savait pas quoi faire, ni comment faire, et s'est sentie désemparée (Entrevue #10).

Plusieurs participants ont mentionné la formation pré-départ d'une durée de trois jours offerte à Montréal. Cette formation consiste à présenter la réalité nordique, les institutions, la culture et les effets personnels en préparation du départ. Cependant, cette formation est critiquée par plusieurs participants comme étant incomplète, ayant besoin d'être adaptée davantage à la réalité des professionnels en PJ au Nunavik.

Noreen Sheikh, coordonnatrice des services enfances-famille, mentionne que, depuis avril 2022, la RRSSSN a développé des formations pour les intervenants de protection basées sur quelques notions importantes comme les concepts de protection, la LPJ et le processus légal, ainsi que les notes évolutives.

La directrice de la DPJ, Eliane Saint-Roch, mentionne que lors de l'embauche, les intervenants ne sont pas tous au courant des particularités culturelles et de l'éducation des enfants chez les Inuit. Elle indique que pour remédier à cela, il faudrait demander à la population ce qu'elle veut. « C'est quoi l'éducation? Comment faire? Qu'est-ce qui a été inculqué? Qu'est-ce qui est bon? Qu'est-ce que t'as pas aimé? Qu'est-ce que eux comprennent? ». De plus, elle note qu'à la base, il y aurait une imposante réforme du système d'éducation à faire à plus grande échelle pour que les intervenants et les professionnels soient mieux préparés lorsqu'ils arrivent sur le terrain. La directrice indique aussi que plusieurs projets pour améliorer l'accueil et la formation des

intervenants de protection sont en progrès. Elle nomme entre autres un guide de procédure, un cahier d'accueil, des capsules cliniques et des supervisions cliniques plus régulières.

Un des participants a suggéré des communautés de pratique avec des gens expérimentés qui connaissent la réalité et avec lesquels il serait possible de discuter de cas (Entrevue #2). Une des participantes relate un processus qui avait été mis en place pour quelques semaines, un groupe de discussion clinique, avec lequel elle avait aimé interagir. Une superviseuse clinique et quelques intervenants parlaient de différents cas et de différentes situations, ce qui permettait d'enrichir leurs connaissances, leurs réflexions et leurs interventions. La participante aurait souhaité que ces groupes de discussion continuent (Entrevue #3). Une autre participante apporte l'idée de faire un pairage de mentorat pour faciliter l'apprentissage sur le terrain (Entrevue #7).

Outre ces pistes de solution pour améliorer la formation des intervenants de protection, plusieurs participants ont indiqué qu'il faudrait plus d'intervenants inuit au sein de leur équipe et que les Inuit devraient donner la formation sur les aspects culturels de l'intervention.

#### **4.4.1 Synthèse et discussion**

Comme cela a été identifié par les auteurs Guay et Ellington (2019), Croteau (2019), et par la CERP (2019), les interventions de la DPJ ne sont pas suffisamment adaptées pour répondre aux besoins culturels et identitaires des peuples autochtones, y compris à ceux des Inuit.

Les participants rencontrés ont rapporté des pistes de solutions qu'ils intégreraient pour aider à développer les services, mais aussi parfaire leur formation. Les participants ont démontré leur désir de perfectionner leurs connaissances et d'améliorer la qualité des services pour assurer la sécurité culturelle des *Nunavimiut*. Sous l'angle de la double perspective, du QI, et du IQI, les participants de l'étude souhaitent que les Inuit prennent davantage part aux prises de décision en

ce qui concerne leurs enfants et souhaitent également inclure dans le processus de changement des façons de faire Inuit (*Inuit way*) et de la formation en PJ. Certains participants ont indiqué que les programmes comme *Qarmaapik*<sup>9</sup> et *Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga* sont une bonne façon d'accroître les savoirs et de favoriser l'implication des *Nunavimiut* dans les pratiques de la DPJ. Plusieurs ont indiqué vouloir travailler de plus près avec les Inuit et apprendre de ces derniers, mais qu'il est difficile de gagner leur confiance étant donné le passé colonial et les enjeux oppressifs qui persistent encore aujourd'hui.

Tout comme nous avons pu le constaté dans les témoignages et propos des participants, Morin-Holland (2019) et l'OTSTCFQ (2020) attirent l'attention sur le fait que les intervenants de protection issus des programmes en travail social ne sont pas suffisamment préparés et formés pour intervenir auprès des peuples autochtones et favoriser la sécurité culturelle. Selon Sinclair (2004), la formation des travailleurs sociaux s'inscrit dans un courant de pensée occidental et colonial qui perpétue des modèles qui ne sont pas adaptés aux peuples autochtones. Et, tel qu'indiqué dans la problématique et mentionné dans le rapport de la CSDEPJ (2021), même si les travailleurs sociaux venaient à recevoir des formations spécifiques en protection de la jeunesse, plusieurs autres disciplines bénéficieraient également de ces formations puisque des criminologues, des psychoéducateurs et des éducateurs spécialisés peuvent être embauchés pour travailler à la DPJ au Nunavik. Ainsi, il faudrait somme toute instaurer un « continuum intégré de formation initiale, spécialisée, continue pour les programmes concernés », comme le recommande la CSDEPJ (2021, p. 372). De plus, puisque les participants ont rapportés ne pas avoir accès à beaucoup d'outils

---

<sup>9</sup> *Qarmaapik* : maison de la famille

d'intervention, il serait important de développer des outils culturellement sécuritaires et appropriés à la réalité des *Nunavimiut*.

## CONCLUSION ET PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

À la lumière des informations qui ont été partagées par les participants de cette recherche, il est possible de conclure que les enjeux et besoins de formation culturellement sécuritaire des intervenants de protection non inuit travaillant auprès de la population *Nunavimiut* sont très criants. Les sous-objectifs ont permis de répertorier les différents besoins et défis auxquels sont confrontés les intervenants de protection non inuit et d'identifier trois grands axes importants dans l'analyse : 1) les obstacles au développement d'une formation culturellement sécuritaire; 2) les barrières multiples qui n'aident pas à assurer la sécurité culturelle; et 3) le manque de formations adaptées aux besoins des intervenants et les outils d'intervention. Ces trois (3) axes seront présentés ci-bas, ainsi que quelques suggestions de perspectives de développement.

Premièrement, les besoins et les défis répertoriés par les participants peuvent être des obstacles à l'élaboration ou à la participation des intervenants à une formation culturellement sécuritaire. Entre autres, le contexte d'intervention et la pénurie de main-d'œuvre peuvent entraver le développement ou la participation à des formations étant donné qu'il existe plusieurs autres priorités. Ces autres priorités sont des réalités non seulement pour les intervenants qui doivent pallier pour les manques, mais aussi pour les gestionnaires qui doivent prioriser les urgences et les dossiers des familles. Il s'agit d'un cercle vicieux qui contrecarre le développement des professionnels œuvrant auprès des *Nunavimiut*.

Deuxièmement, les barrières multiples auxquels les intervenants sont confrontés ne les aident pas à assurer la sécurité culturelle des *Nunavimiut*. Notons par exemple le manque de ressources dans les communautés, les difficultés d'accès aux bénéficiaires par manque de confiance, l'incompréhension du système de la DPJ par les Inuit, ainsi que les barrières langagières de ces

derniers. Une formation culturellement sécuritaire pourrait aider les intervenants à surmonter ces barrières.

Enfin, le manque cruel de formation préalable ou continue a affecté plusieurs participants qui ont indiqué avoir appris leur travail sur le terrain, sans accompagnement ni formation. Pour certains, il a été très difficile de ne pas savoir comment effectuer leur travail. Certains ont même dit se sentir désemparés et laissés à eux-mêmes. La plupart ont indiqué qu'ils auraient aimé avoir plus de formations et d'accompagnement et ont apporté des suggestions pour des développements à cet effet.

Pour ce qui est de la sécurité culturelle, les participants ne savaient pas ce qu'était la sécurité culturelle, mais ont nommé les étapes préliminaires à l'atteinte de celle-ci. Des participants ont mentionné avoir quelques outils pour les aider, mais ils ont déclaré que ceux-ci ne sont pas adaptés aux réalités et à la culture inuit. Ils auraient aimé avoir plus d'outils pour les aider à prendre des décisions ou faire des évaluations.

Les membres du personnel cadre et administratif sont au fait de ces besoins et de ces défis, et continuent de favoriser le développement de programmes de formations adaptés aux besoins des intervenants. En tenant compte des besoins répertoriés par les participants, voici quelques perspectives de développement suggérés par ceux-ci ainsi que par la chercheuse principale.

Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) pourrait développer une formation spécifique pour les intervenants de la DPJ, une formation inspirée du modèle ontarien d'accréditation des intervenants de protection « la série du parcours révisé vers l'autorisation du bien-être de l'enfance : *reimagined child welfare pathway to authorization* » (AOSAE, 2023). Cependant, une telle formation serait bâtie avec l'aide des Inuit et sous l'angle de la double

perspective et du *IQ*. Une telle formation comprendrait des modules basés sur le « Manuel de référence sur la protection de la jeunesse » (MSSS, 2010), ainsi que tous les aspects légaux et procéduraux entourant la protection de la jeunesse. Il serait de mise d'avoir un module sur les aspects de la négligence, des formes d'abus et de la maltraitance, ainsi qu'un module sur les étapes du développement d'un enfant.

Tel que mentionné par la directrice de la DPJ rencontrée, Éliane Saint-Roch, la coordonnatrice des services enfance-famille, Noreen Sheikh, ainsi que par plusieurs participants à la recherche, il faudrait faire une consultation auprès de la population afin de bâtir une formation culturellement sécuritaire. Il serait pertinent, entre autres, d'avoir une formation donnée par les Inuit sur leur histoire, leur mode de vie, les éléments culturels, les aspects concernant la famille, l'éducation des enfants et l'adoption coutumière. En ce sens, comme établi dans la problématique et rapporté aussi par certains participants comme étant un besoin au plan de la formation :

[...] le développement d'une formation pré-départ obligatoire qui serait plus détaillée que celle qui est actuellement offerte, et qui inclurait une orientation culturelle dans les communautés avant même d'être autorisé à y travailler. [...] la formation devrait comprendre, toujours selon l'enquête, un meilleur enseignement de l'histoire coloniale du Nunavik, de ses impacts, pour favoriser le respect de l'histoire des Inuit, de la culture, des valeurs, et du mode de vie. (RRSSSN, 2021, p. 76)

De plus, puisque plusieurs participants ne savaient pas ce qu'était la sécurité culturelle, il serait important de faire un module à cet effet et de présenter les différentes étapes de l'atteinte de la sécurité culturelle.

Comme quelques participants en ont fait mention, il faudrait favoriser l'embauche d'intervenants inuit à la DPJ et continuer la collaboration avec les services de *Nunavimmi Ilagiiit Papatauvinga* et *Qarmaapik* pour favoriser l'inclusion des perspectives inuit et le respect du *IQ* et du *IQI* à la DPJ.

Pour certains, des outils concrets, comme : « Signaux d’alarme. Guide de référence à l’usage des professionnels de la petite enfance : Identification précoce des signaux d’alarme dans le développement de l’enfant de la naissance jusqu’à six ans » (Réseau communautaire Meilleur départ de Prescott et Russell, 2015) pourraient être bénéfiques. Un guide sur le développement de l’enfant, adapté aux perspectives inuit, serait primordial pour favoriser la sécurité culturelle des enfants et limiter les signalements basés sur des biais et préconçus issus des perspectives occidentales du développement de l’enfant.

De plus, l’apprentissage de l’utilisation du « Système de soutien à la pratique (SSP) : Définition des termes et concepts utilisés dans la ventilation de la table des valeurs des articles 38 et 38.1 de la *Loi sur la protection de la jeunesse* » (MSSS, 2023) devrait être inclus dans une formation sur la LPJ et former les intervenants à faire une analyse critique des situations qu’ils pourraient encourir dans leurs travaux, fondé sur la ventilation des articles 38 et 38.1 de la LPJ.

Il est primordial de poursuivre le développement d’outils de formation comme les capsules et les guides de références et le déploiement de ces outils afin de favoriser l’apprentissage des intervenants non inuit. Comme le mentionne la directrice de la DPJ, Eliane Saint-Roch, cela favorisera du même coup leur autonomie et leur capacité d’intervention et de réflexion clinique.

Enfin, comme l’a décrit un participant, le travail en protection de la jeunesse auprès des *Nunavimiut* requiert un travail sur soi, une adaptation de ses valeurs et de ses perspectives. Ce dernier indique qu’« [il] faut déconstruire l’être qu’on est, qu’on connaît dans notre pratique, dans notre apprentissage, pour commencer à bien travailler et puis ça prend du temps » (Entrevue #2).

Ainsi, non seulement une formation culturellement sécuritaire pourrait favoriser l’apprentissage des connaissances et des particularités culturelles inuit, mais elle pourrait

également aider l'intervenant non inuit à déconstruire ses biais à s'intégrer à la culture, dans l'optique de favoriser la sécurisation culturelle des familles et enfants *Nunavimiut*.

## RÉFÉRENCES

- Assemblée des Premières-Nation Québec-Labrador (APNQL). (2014). *Protocole de recherche des Premières Nations au Québec et au Labrador* (2<sup>e</sup> version). <https://cerpe.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/29/2016/08/Protocole-de-recherche-des-Premieres-Nations-au-Quebec-Labrador-2014.pdf>
- Association ontarienne des Sociétés d'aide à l'enfance (AOSAE). (2023). *Excellence en service de bien-être à l'enfance (Prestations de services, éducation, formation)*. <https://www.oacas.org/fr/programmes-et-ressources/apprentissage-et-formation/>
- Association ontarienne des Sociétés d'aide à l'enfance (AOSAE). (s. d. ). *Apprentissage et formation*. <https://www.oacas.org/fr/programmes-et-ressources/apprentissage-et-formation/>
- AtikamekwSipi. (s. d. ). *Système d'intervention d'autorité Atikamekw (SIAA)*. <https://www.atikamekwsiipi.com/fr/services/service-sociaux-atikamekw-onikam/services/systeme-dintervention-dautorite-atikamekw-siaa>
- Baba, L. (2013). Sécurité culturelle en santé publique chez les Premières Nations, les Inuit et les Métis. État des lieux sur la compétence et la sécurité culturelles en éducation, en formation et dans les services de santé. Centre de collaboration nationale de la santé autochtone. <https://www.cnsa-nccah.ca/docs/emerging/RPT-CulturalSafetyPublicHealth-Baba-FR.pdf>
- Bousquet, M.-P. (2012). Des pensées holistiques à l'Indian Time : dix stéréotypes à éviter sur les Amérindiens. *Nouvelles pratiques sociales*, 24(2), 204-226. <https://doi.org/10.7202/1016356ar>
- Centre intégré des services sociaux du bas St-Laurent. (s. d. ). L'évaluation et l'application des mesures. <https://www.cisss-bsl.gouv.qc.ca/soins-services/familles-enfants-adolescents/protection-de-la-jeunesse/signalement-en-protection-de-la-jeunesse>
- Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics. (CERP). (2019). *Rapport final*. Gouvernement du Québec. [https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers\\_clients/Rapport/Rapport\\_final.pdf](https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Rapport/Rapport_final.pdf)
- Commission de vérité et de réconciliation du Canada (CVRC). (2015). Les séquelles. Dans *Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir : Sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada* (p. 137-192). Gouvernement du Canada. [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2016/trc/IR4-7-2015-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2016/trc/IR4-7-2015-fra.pdf)
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2007). Nunavik. Enquête portant sur les services de protection de la jeunesse dans la baie d'Ungava et la baie d'Hudson. Rapport, conclusions d'enquête et recommandations. [https://www.cdpedj.gouv.qc.ca/Publications/rapport\\_Nunavik\\_francais.pdf](https://www.cdpedj.gouv.qc.ca/Publications/rapport_Nunavik_francais.pdf)

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2010, juin). Nunavik. *Rapport de suivi des recommandations de l'enquête portant sur les services de protection de la jeunesse dans la baie d'Ungava et la baie d'Hudson*. [https://www.cdpedj.gc.ca/Publications/Rapport\\_suivi\\_Nunavik\\_2010.pdf](https://www.cdpedj.gc.ca/Publications/Rapport_suivi_Nunavik_2010.pdf)
- Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA). (1996). *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones : Un passé, un avenir* (Vol. 1, publication no Z1-1991/1F). Gouvernement du Canada.
- Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse (CSDEPJ). (2021, avril). *Instaurer une société bienveillante pour nos enfants et nos jeunes : Rapport de la commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse*. [https://www.csdepj.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers\\_clients/Rapport\\_final\\_3\\_mai\\_2021/2021\\_CSDEPJ\\_Rapport\\_version\\_finale\\_numerique.pdf](https://www.csdepj.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Rapport_final_3_mai_2021/2021_CSDEPJ_Rapport_version_finale_numerique.pdf)
- Croteau, K. (2017). État des connaissances sur les enjeux relatifs à l'exercice de la parentalité des mères autochtones en situation de protection de la jeunesse. *Revue Intervention*, 145, 53-62.
- Croteau, K. (2019). *Parentalité du point de vue de mères innues et sécurisation culturelle en protection de la jeunesse : nin, nishutshisshiu, nitinniu mak nitauassimat* [Thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus. <https://doi.org/1866/23503>
- Croteau, K. et Molgat, M. (2021). Cercle Kinistotàdimin : Décolonisation de l'école de service social de l'Université d'Ottawa. *Revue Canadienne de service social*, 38(2), 29-51. <https://doi.org/10.7202/1086117ar>
- Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord-Canada. (2021). *Inuit*. Gouvernement du Canada. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/eng/1100100014187/1534785248701>
- Decaluwe, B., Poirier, M.-A. et Mucley, G. (2016). L'adoption coutumière chez les Inuit du Nunavik : ses spécificités et conséquences sur le développement de l'enfant. *Enfances, Familles, Générations*, (25). <https://doi.org/10.7202/1039503ar>
- Denault, A.-A., Yurkowski, K., Schmiedel, S. et Bureau, J.-F. (2020). Placer l'enfant au centre de l'évaluation de la qualité de la relation enfant-parents : les récits d'attachement. Dans I. Côté, K. Lavoie et R.-P. Trottier-Cyr (dir.), *La recherche centrée sur l'enfant : Défis éthiques et innovations méthodologiques* (p. 335-359). Presses de l'Université Laval.
- Duhaime, G. (2004). *La situation socio-économique du Nunavik et l'avenir de l'État*. Chaire de recherche du Canada sur la condition autochtone comparée - Université Laval.
- Duhaime, G., Bernard, N. et Godmaire, A. (2001). La sédentarisation des autochtones. Dans G. Duhaime (dir.), *Le Nord : habitants et mutations* (p. 173-193). Les Presses de l'Université Laval.

- Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (ENFFADA). (2019). Réclamer notre pouvoir et notre place: Le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. <https://www.mmiwg-ffada.ca/fr/>
- Fournier, A. (2011). L'adoption coutumière autochtone au Québec : quête de reconnaissance et dépassement du monisme juridique. *Revue générale de droit*, 41(2), 703-731. <https://doi.org/10.7202/1026937ar>
- Gaudry, A. et Lorenz, D. (2018). Indigenization as inclusion, reconciliation, and decolonization: navigating the different visions for indigenizing the Canadian Academy. *Alter Native an international journal of indigenous people*, 14(3), 218-227. <https://doi.org/10.1177/1177180118785382>
- Gjerstad, O. (2015). *Napagunnaqullusi: So that you can stand* [documentaire]. Les productions Pascal Blais.
- Gohier, C. (2018). Le cadre théorique. Dans T. Karsenti et L. Savoie-Zajc (dir.), *La recherche en éducation : Étapes et approches* (4<sup>e</sup> éd., p. 109-138). Presses de l'Université de Montréal.
- Guay, C. (2015). La légitimité des discours narratifs autochtones dans le développement des connaissances en travail social. *Recherche amérindiennes au Québec*, 45(2-3), p.15-23. <https://doi.org/10.7202/1038038ar>
- Guay, C. et Ellington, L. (2019). *Les effets discriminatoires de la LPJ en contexte autochtone*. Commission d'enquête sur les relations entre les autochtones et certains services publics. [https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers\\_clients/Fiches\\_synthese/Effets\\_discriminatoires\\_de\\_la\\_LPJ\\_en\\_contexte\\_autochtone.pdf](https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Fiches_synthese/Effets_discriminatoires_de_la_LPJ_en_contexte_autochtone.pdf)
- Guay, C. et Grammond, S. (2012). Les enjeux de l'application des régimes de protection de la jeunesse aux familles autochtones. *Nouvelles pratiques sociales*, 24(2), 67-83. <https://doi.org/10.7202/1016348ar>
- Guay, C., Ellington, L. et Vollant, N. (2020, 19 février). La Loi C-92 : Fiche synthèse à l'intention des professionnels en protection de la jeunesse au Québec. Université du Québec en Outaouais.
- Hatcher, A., Bartlett, C., Marshall, A. et Marshall, M. (2009). Two-eyed seeing in the classroom environment: Concepts, approaches and challenges. *Canadian Journal of Science, Mathematics, and Technology Education*, 9(3), 141-153. <https://doi.org/10.1080/14926150903118342>
- Institut nordique du Québec. (2017). *Research guidelines: First Peoples working group, Institut nordique du Québec*. Université Laval. [https://inq.ulaval.ca/sites/default/files/2020-02/lignes\\_directrices\\_recherche\\_en.pdf](https://inq.ulaval.ca/sites/default/files/2020-02/lignes_directrices_recherche_en.pdf)

- Lasalle, G. (2021, 30 juin). *182 sépultures non marquées découvertes près d'un pensionnat en C.-B.*, Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1805662/pensionnats-autochtones-decouverte-enfants>
- Lepage, P. (2019). *Mythes et réalités sur les peuples autochtones* (3<sup>e</sup> éd.). Institut Tshakapesh et Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. <https://www.cdpedj.qc.ca/publications/Mythes-Realites.pdf>
- Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations, des Inuits et des Métis.* L.C. 2019, ch. 24. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/F-11.73/TexteComplet.html>
- Loi sur la protection de la jeunesse.* RLRQ, c. P-34.1. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-34.1>
- Martin, D. H. (2012). Two-Eyed seeing: A framework for understanding Indigenous and Non-Indigenous approaches to Indigenous health research. *Canadian Journal of Nursing Research Archive*, 44(2), 20-42. <https://cjnr.archive.mcgill.ca/article/view/2348/2342>
- Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). (2010). *Manuel de référence sur la protection de la jeunesse.* Gouvernement du Québec. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2010/10-838-04.pdf>
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2021). *La sécurisation culturelle en santé et en services sociaux : vers des services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuit.* Gouvernement du Québec. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2020/20-613-02W.pdf>
- Mino Obigiwasin. (s. d. ). *Nos services.* Repéré le 28 mars 2022 à <https://mino-obigiwasin.ca/services>
- Morin-Holland, A. (2019, août). *La sécurisation culturelle, un concept à préconiser pour la profession du travail social auprès des personnes autochtones : de la théorie à la pratique* [mémoire de maîtrise, Université d'Ottawa]. Recherche uO. <http://hdl.handle.net/10393/39757>
- Nunavimmi Ilagiit Papatauvinga (NIP) (2022) [https://nrbhss.ca/sites/default/files/Press\\_release\\_NIP\\_E](https://nrbhss.ca/sites/default/files/Press_release_NIP_E)
- Nungak, Z. (2019). *Contre le colonialisme dopé aux stéroïdes : le combat des Inuit du Québec pour leurs terres ancestrales.* Édition du Boréal.
- Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ). (2020, 26 mai). *Un rendez-vous incontournable : Mémoire de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec.* <https://www.otstcfq.org/wp-content/uploads/2020/05/M%C3%A9moire-OTSTCFQ-Commission-Laurent-Compress%C3%A9.pdf>

- Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ). (2009). *La pratique professionnelle des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux en protection de la jeunesse*. Bibliothèque et Archives nationale du Québec.  
[https://www.otstcfq.org/wp-content/uploads/2018/01/guide\\_protection\\_junesse.pdf](https://www.otstcfq.org/wp-content/uploads/2018/01/guide_protection_junesse.pdf)
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2021). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (5<sup>e</sup> éd.). Armand Colin.
- Pauktutit Inuit Women of Canada. (2006). *The Inuit Way: A Guide to Inuit Culture*.  
[https://inuuqatigiit.ca/wp-content/uploads/2018/11/inuitway\\_e-Pauktutit.pdf](https://inuuqatigiit.ca/wp-content/uploads/2018/11/inuitway_e-Pauktutit.pdf)
- Ramsden, I. M. (2002). *Cultural Safety and Nursing Education in Aotearoa and Te Waipounamu* [Thèse de doctorat, Victoria University of Wellington]. Croakey Health Media.  
[https://www.croakey.org/wp-content/uploads/2017/08/RAMSDEN-I-Cultural-Safety\\_Full.pdf](https://www.croakey.org/wp-content/uploads/2017/08/RAMSDEN-I-Cultural-Safety_Full.pdf)
- Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN). (2016, 8 mars). *Opening in Kangiqsualujjuaq of the Qarmaapik Family House*.  
[https://nrbhss.ca/sites/default/files/Communique%CC%81%20Qarmaapik%20%28Eng%29\\_0.pdf](https://nrbhss.ca/sites/default/files/Communique%CC%81%20Qarmaapik%20%28Eng%29_0.pdf)
- Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN). (2018, 21 mars). *Major reforms to youth services Nunavik*.  
[https://nrbhss.ca/sites/default/files/press\\_release\\_youth\\_services\\_nunavik\\_en.pdf](https://nrbhss.ca/sites/default/files/press_release_youth_services_nunavik_en.pdf)
- Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN). (2021). *Evaluation of the health and social services system in Nunavik: The users' perspective*. Bibliothèque et Archives nationales du Québec.  
[https://nrbhss.ca/sites/default/files/documentations/corporatives/UserPerspective\\_Report\\_EN\\_digital.pdf](https://nrbhss.ca/sites/default/files/documentations/corporatives/UserPerspective_Report_EN_digital.pdf)
- Réseau communautaire Meilleur départ de Prescott et Russell. (2015). Signaux d'alarme: Guide de référence à l'usage des professionnels de la petite enfance de la région de Prescott et Russell - Identification précoce des signaux d'alarme dans le développement de l'enfant de la naissance jusqu'à six ans. [https://www.prescott-russell.on.ca/UserFiles/Servers/Server\\_2375121/File/Habiter/services\\_sociaux/services\\_petite\\_enfance/signaux\\_dalarme\\_document\\_accessible.pdf](https://www.prescott-russell.on.ca/UserFiles/Servers/Server_2375121/File/Habiter/services_sociaux/services_petite_enfance/signaux_dalarme_document_accessible.pdf)
- Saladin d'Anglure, B. (2001). Les Inuit du Nunavik. Dans G. Duhaime (dir.), *Le Nord : habitants et mutations* (p. 85-102). Presses de l'Université Laval.
- Secrétariat aux affaires autochtones. (1998). *Convention de la Baie-James et du Nord québécois et conventions complémentaires (CBJNQ)*. Les publications du Québec.  
[https://www.ccebj-jbace.ca/images/CBJNQ\\_1998f.pdf](https://www.ccebj-jbace.ca/images/CBJNQ_1998f.pdf)

- Services aux Autochtones Canada. (2019, 28 février). Une Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations, des Inuit et des Métis : Document d'information. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/services-autochtones-canada/nouvelles/2019/02/loi-sur-les-enfants-les-jeunes-et-les-familles-des-premieres-nations-inuit-et-metis.html>
- Sinclair/Ótiskewápiwskew, R. (2004). Aboriginal social work education in Canada: Decolonizing pedagogy for the seventh generation. *First Peoples Child & Family Review*, 1(1), 49-61. <https://fpcfr.com/index.php/FPCFR/article/view/10/41>
- Sinclair/Ótiskewápiwskew, R. (2007). Identity lost and found: Lessons from the sixties scoop. *First Peoples Child & Family Review*, 3(1), 65-82. <https://doi.org/10.7202/1069527ar>
- Sinclair, R. (2016). The indigenous child removal system in Canada: An examination of legal decision-making and racial bias. *First Peoples Child & Family Reviews*, 11(2), 8-18. <https://fpcfr.com/index.php/FPCFR/article/download/310/260>
- Sirois, L., et Montminy, K. (2010, juin). Nunavik. Follow-up report on the recommendations of the investigation into youth protection services in Ungava Bay and Hudson Bay. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. [https://www.cdpcj.gc.ca/publications/Follow\\_up\\_report\\_Nunavik\\_2010.pdf](https://www.cdpcj.gc.ca/publications/Follow_up_report_Nunavik_2010.pdf)
- Tagalik, S. (2009-2010). *Inunnguiniq: Caring for children the Inuit way*. National Collaborating Centre for Aboriginal Health. <https://inuuqatigiit.ca/wp-content/uploads/2015/01/Inuit-caring-EN-web.pdf>
- Tester, F. J. et Irniq, P. (2008). Inuit Qaujimagatuqangit: Social history, politics and the practice of resistance. *The Arctic Institute of North America*, 61(1), 48-61. <https://doi.org/10.14430/arctic101>
- Tuck, E. et Yang, K. W. (2012). Decolonization is not a metaphor. *Decolonization: Indigeneity, Education & Society*, 1(1), 1-40. <https://clas.osu.edu/sites/clas.osu.edu/files/Tuck%20and%20Yang%202012%20Decolonization%20is%20not%20a%20metaphor.pdf>
- Van Campenhoudt, L., Marquet, J. et Quivy, R. (2011). La problématique. Dans L. Van Campenhoudt et R. Quivy (dir.), *Manuel de recherche en sciences sociales* (4<sup>e</sup> éd., p. 80-106). Dunod.
- Waubgeshig, R. (2016, 12 janvier). Blanket exercise teaches history from an indigenous perspective, *CBC*. <https://www.cbc.ca/news/canada/ottawa/blanket-exercise-teaches-history-from-an-indigenous-perspective-1.3400940>
- Wright, A. L., Gabel, C., Ballantyne, M., Jack, S. M. et Waoush, O. (2019). Using two-eyed seeing in research with indigenous people: An integrative review. *An International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1-19. <https://doi.org/10.1177/1609406919869695>

## ANNEXE A

### CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

15/09/2022

**Université d'Ottawa**

Bureau d'éthique et d'intégrité de la recherche

**University of Ottawa**

Office of Research Ethics and Integrity

#### CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE | CERTIFICATE OF ETHICS APPROVAL

**Numéro du dossier / Ethics File Number**

S-05-22-6327

**Titre du projet / Project Title**

Les enjeux et besoins de formations pour les intervenants non-inuit en contexte d'intervention en protection de la jeunesse auprès des Nunavimmiut

**Type de projet / Project Type**

Mémoire de maîtrise / Master's major research paper

**Statut du projet / Project Status**

Approuvé / Approved

**Date d'approbation (jj/mm/aaaa) / Approval Date (dd/mm/yyyy)**

15/09/2022

**Date d'expiration (jj/mm/aaaa) / Expiry Date (dd/mm/yyyy)**

14/09/2023

#### Équipe de recherche / Research Team

**Chercheur / Researcher**

**Affiliation**

**Role**

Mélissa DUPUIS

École de service social / School of Social Work

Chercheur Principal / Principal Investigator

Karine CROTEAU

École de service social / School of Social Work

Superviseur / Supervisor

**Conditions spéciales ou commentaires / Special conditions or comments**

550, rue Cumberland, pièce 154 Ottawa (Ontario) K1N 6N5 Canada

550 Cumberland Street, Room 154 Ottawa, Ontario K1N 6N5 Canada

613-562-5387 • 613-562-5338 • [ethique@uOttawa.ca](mailto:ethique@uOttawa.ca) / [ethics@uOttawa.ca](mailto:ethics@uOttawa.ca)  
[www.recherche.uottawa.ca/deontologie](http://www.recherche.uottawa.ca/deontologie) | [www.recherche.uottawa.ca/ethics](http://www.recherche.uottawa.ca/ethics)

# Université d'Ottawa

Bureau d'éthique et d'intégrité de la recherche

# University of Ottawa

Office of Research Ethics and Integrity

Le Comité d'éthique de la recherche (CÉR) de l'Université d'Ottawa, opérant conformément à l'*Énoncé de politique des Trois conseils* (2014) et toutes autres lois et tous règlements applicables, a examiné et approuvé la demande d'éthique du projet de recherche ci-nommé.

L'approbation est valide pour la durée indiquée plus haut et est sujette aux conditions énumérées dans la section intitulée "Conditions Spéciales ou Commentaires". Le formulaire « Renouvellement ou Fermeture de Projet » doit être complété quatre semaines avant la date d'échéance indiquée ci-haut afin de demander un renouvellement de cette approbation éthique ou afin de fermer le dossier.

Toutes modifications apportées au projet doivent être approuvées par le CÉR avant leur mise en place, sauf si le participant doit être retiré en raison d'un danger immédiat ou s'il s'agit d'un changement ayant trait à des éléments administratifs ou logistiques du projet. Les chercheurs doivent aviser le CÉR dans les plus brefs délais de tout changement pouvant augmenter le niveau de risque aux participants ou pouvant affecter considérablement le déroulement du projet, rapporter tout événement imprévu ou indésirable et soumettre toute nouvelle information pouvant nuire à la conduite du projet ou à la sécurité des participants.

The University of Ottawa Research Ethics Board, which operates in accordance with the *Tri-Council Policy Statement* (2014) and other applicable laws and regulations, has examined and approved the ethics application for the above-named research project.

Ethics approval is valid for the period indicated above and is subject to the conditions listed in the section entitled "Special Conditions or Comments". The "Renewal/Project Closure" form must be completed four weeks before the above-referenced expiry date to request a renewal of this ethics approval or closure of the file.

Any changes made to the project must be approved by the REB before being implemented, except when necessary to remove participants from immediate endangerment or when the modification(s) only pertain to administrative or logistical components of the project. Investigators must also promptly alert the REB of any changes that increase the risk to participant(s), any changes that considerably affect the conduct of the project, all unanticipated and harmful events that occur, and new information that may negatively affect the conduct of the project or the safety of the participant(s).

Riana MARCOTTE

Responsable d'éthique en recherche / Protocol Officer

Pour/For **Barbara GRAVES** Président(e) du/ Chair of the **Comité d'éthique de la recherche en sciences sociales et humanités / Social Sciences and Humanities Research Ethics Board**

550, rue Cumberland, pièce 154 Ottawa (Ontario) K1N 6N5 Canada

550 Cumberland Street, Room 154  
Ottawa, Ontario K1N 6N5 Canada

613-562-5387 • 613-562-5338 • [ethique@uOttawa.ca](mailto:ethique@uOttawa.ca) / [ethics@uOttawa.ca](mailto:ethics@uOttawa.ca)  
[www.recherche.uottawa.ca/deontologie](http://www.recherche.uottawa.ca/deontologie) | [www.recherche.uottawa.ca/ethics](http://www.recherche.uottawa.ca/ethics)

## ANNEXE B

### CONSENT FORM - SECOND GROUP

Université d'Ottawa | University of Ottawa

#### Consent form

**Research Title :** Issues and training needs for non-Inuit workers in the context of youth protection intervention with Nunavimmiut.

<b>Research Director</b>	<b>Main researcher</b>
Karine Croteau Social Services Ottawa University <a href="mailto:kcroteau@uottawa.ca">kcroteau@uottawa.ca</a> 613-562-5800 pst. 6397	Mélissa Dupuis Social Services Ottawa University <a href="mailto:mdupu054@uottawa.ca">mdupu054@uottawa.ca</a> 819-318-0676

**Invitation to participate:** I am invited to participate in a research here above mentioned. This researched is conducted by Mélissa Dupuis-St-Pierre, student of Social Services master degree and her research director, Karine Croteau, professor at the University of Ottawa School of Social Services.

**Research main objective :** The main objective of the research would be to understand the training needs of non-Inuit workers in terms of cultural safety in context of child protection intervention, amongst Inuit population of Nunavik.

The sub-goals would be to identify the knowledge of non-inuit child protection workers regarding the history, the realities, and values and world perspectives of Inuit people. Secondly, the research would allow identifying the needs of non-Inuit child protection workers in terms of culturally safe training. Describing the issues and challenges in the practice of child protection intervention in Nunavik. Finally, the research would help to gather the practical and evaluation tools given to the workers.

We hope that the research will be used to document the directing lines for a culturally safe training to be given to the non-Inuit child protection workers.

**Participating:** My participation entitles that I would be interviewed via Zoom ou Teams according to my agreement, recorded by video, answering questions asked by the main researcher, according to my knowledge and what I wish to share. The semi-directed interview will last about an hour and a half (1h30) I will be asked to share my experience on training, to share my perspective about cultural safety, and to share the issues and challenges of intervening with Inuit population, and I will be asked to share my perspective about the organization. After transcripts are done, I will be able to review the verbatim and give my feedback.

**Voluntary participation:** My participation to this research is voluntary and I am free to withdraw myself at any time, to refuse to answer any questions I do not want to answer without facing any negative consequences such as being

Faculté des sciences sociales  
École de service social

Faculty of Social Sciences  
School of Social Work

[sciencessociales.uOttawa.ca](http://sciencessociales.uOttawa.ca)

[socialsciences.uOttawa.ca](http://socialsciences.uOttawa.ca)

120 Université / University  
(12002) 12<sup>e</sup> étage / 12<sup>th</sup> floor  
Ottawa ON K1N 6N5  
Canada



fired, a negative review of my performance, competencies, quality of work, or a disciplinary measure. If I choose to withdraw myself from this study, the data collected until then will be destroyed and will not be used.

**Risks:** In participating to this study, I will not expose myself to any direct risks. However, I understand that, since my participation entails that I share my perspective and experiences working for the Ungava Tulattavik Health Centre, (in taking all the necessary steps to avoid identifying Inuit service beneficiary), it is possible that my sharing may cause some emotional and psychological discomfort. I received the assurance of the main researcher that measures will be put in place to minimize those risks before and during the interviews such as : being able to cease the interview process, being able to refuse to answer a question, and having access to consult the organization psychologist or being referred to the employee support program.

**Benefits :** My participation to this research will help to develop a culturally safe training to be given to non-Inuit child protection workers of UTHC. My participation will help contributing to the knowledge of new non-Inuit child protection workers in sharing my experiences and opinion on workers' training needs, their challenges and issues in the social practice, as well as the tools that are available in the practice and to evaluate families. Furthermore, the outcome of this research aims to benefit the Inuit community in developing a culturally safe training for non-Inuit workers will help offering health and social services respecting and adapted to the Inuit values, perspectives and child rearing knowledge of Inuit people to minimize the impacts of negative child protection interventions in Nunavik.

**Confidentiality and privacy:** My participation to this research will not be anonymous nor confidential. The use of the transcription will be used in the writing of the memoir, as direct quotes, and my name will be given.

**Conservation of Datas :** The collected information and data, which means the audio/video recordings, and the interviews transcripts, will be preserved under lock during the studying period, until end of december, beginning of January 2023, in the personal computer of the main researcher, that is protected by password and is only accessible by the researcher. The paper copies of the transcripts will also be locked at the main researcher's apartment. Upon the study's completion, all material will be kept under lock in the director of research's office (School of social services-Office FSS-12022) for a period of five (5) years. She will then be the only one to have access to it, and then the material will be destroyed.

**Compensation :** No compensation will be given to the participants.

For any additional information, I can contact the main researcher or her director of research.

For any information regarding the ethic aspects of this research, I can contact the Office of research ethics and integrity at the University of (613) 562-5387 or [ethique@uottawa.ca](mailto:ethique@uottawa.ca).

The main researcher recommends to keep a copy of this consent form.

**Agreement** : In signing this consent, I agree to participate to this research.

Name of participant : \_\_\_\_\_

Signature of participant \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Name of researcher : \_\_\_\_\_

Signature of researcher \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

# ANNEXE C

## CONSENT FORM

Université d'Ottawa | University of Ottawa

### Consent form

**Research Title :** Issues and training needs for non-Inuit workers in the context of youth protection intervention with Nunavimmiut.

Research Director	Main researcher
Karine Croteau Social Services Ottawa University <a href="mailto:kcroteau@uottawa.ca">kcroteau@uottawa.ca</a> 613-562-5800 pst. 6397	Mélissa Dupuis Social Services Ottawa University <a href="mailto:mdupu054@uottawa.ca">mdupu054@uottawa.ca</a> 819-318-0676

**Invitation to participate:** I am invited to participate in a research here above mentioned. This research is conducted by Mélissa Dupuis-St-Pierre, student of Social Services master degree and her research director, Karine Croteau, professor at the University of Ottawa, School of Social Services.

**Research main objective :** The main objective of this research is to understand the training needs of non-Inuit workers in terms of cultural safety in context of child protection intervention, amongst Inuit population of Nunavik.

The sub-goals would be to identify the knowledge of non-inuit child protection workers regarding the history, the realities, and values and world perspectives of Inuit. Secondly, the research would allow identifying the needs of non-Inuit child protection workers in terms of culturally safe training. Describing the issues and challenges in the practice of child protection intervention in Nunavik. Finally, the research would help to gather the practical and evaluation tools given to the workers.

We hope that this research will be used to document the directing lines for a culturally safe training to be given to the non-Inuit child protection workers.

**Participating:** My participation entitles that I would be interviewed via Zoom or Teams according to my agreement, recorded by video, answering questions asked by the main researcher, according to my knowledge, and what I wish to share. The semi-directed interview will last about an hour and a half (1h30) I will be asked to share my experience on training, to share my perspective about cultural safety, and to share the issues and challenges of intervening with Inuit population, and I will be asked to share my perspective about the organization. After transcripts are done, I will be able to review the verbatim and give my feedback.

**Voluntary participation:** My participation to this research is voluntary and I am free to withdraw myself at any time, to refuse to answer any questions I do not want to answer without facing any negative consequences such as being

Faculté des sciences sociales  
École de service social

Faculty of Social Sciences  
School of Social Work

[sciencessociales.uOttawa.ca](http://sciencessociales.uOttawa.ca)

[socialsciences.uOttawa.ca](http://socialsciences.uOttawa.ca)

120 Université / University  
(12002) 12<sup>e</sup> étage / 12<sup>th</sup> floor  
Ottawa ON K1N 6N5  
Canada



uOttawa

fired, a negative review of my performance, competencies, quality of work, or a disciplinary measure. If I choose to withdraw myself from this study, the data collected until then will be destroyed and will not be used.

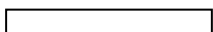
**Risks:** In participating to this study, I will not expose myself to any direct risks. However, I understand that, since my participation entails that I share my perspective and experiences working for the Ungava Tulattavik Health Centre, (in taking all the necessary steps to avoid identifying Inuit service beneficiary), it is possible that my sharing may cause some emotional and psychological discomfort. I received the assurance of the main researcher that measures will be put in place to minimize those risks before and during the interviews such as: being able to cease the interview process, being able to refuse to answer a question, and having access to consult the organization psychologist or being referred to the employee support program.

**Benefits :** My participation to this research will help to develop a culturally safe training to be given to non-Inuit child protection workers of UTHC. My participation will help contributing to the knowledge of new non-Inuit child protection workers in sharing my experiences and opinion on workers' training needs, their challenges and issues in the social practice, as well as the tools that are available in the practice and to evaluate families. Furthermore, the outcome of this research aims to benefit the Inuit community in developing a culturally safe training for non-Inuit workers will help offering health and social services respecting and adapted to the Inuit values, perspectives and child rearing knowledge of Inuit people to minimize the impacts of negative child protection interventions in Nunavik.

**Confidentiality and privacy:** The main researcher reassured me that the information provided during the interview will be strictly confidential. The content will only be used to the transcription of the information and the use of its verbatim to answer to the research main objective with respect to my privacy, confidentiality, my identity, will remain anonymous, I will be referred to as a number between 1 and 6 (n=1-6). The risks that my identity would not be preserved are very minimal as all information pertaining my name, age, village, fonction, past experiences, and my level of education will not be shared during the transcription of the interviews and in the writing of the research memoir. To minimize the risks of confidentiality breach, the main researcher recommended to abide by general security standards such as disconnecting my session after using Zoom or Teams, close the Internet navigator, and lock my device when I don't use it.

**Conservation of Datas :** The collected information and data, which mean the audio/video recordings, and the interviews transcripts, will be preserved under lock during the studying period, until end of december, beginning of January 2023, in the personal computer of the main researcher, that is protected by password and is only accessible by the researcher. The paper copies of the

transcripts will also be locked at the main researcher's apartment.  
study's completion, all material will be kept under lock in the director of  
research's office



## ANNEXE D

### FORMULAIRE DE CONSENTEMENT - DEUXIÈME GROUPE

Université d'Ottawa | University of Ottawa

#### Formulaire de consentement

**Titre du projet :** Les enjeux et les besoins de formation des intervenants non-Inuit en contexte d'intervention en protection de la jeunesse auprès des Nunavimmiut.

<b>Directrice de mémoire</b> Karine Croteau École de service social Université d'Ottawa <a href="mailto:kcroteau@uottawa.ca">kcroteau@uottawa.ca</a> 613-562-5800 pst. 6397	<b>Chercheuse principale</b> Mélicca Dupuis École de service social Université d'Ottawa <a href="mailto:mdupu054@uottawa.ca">mdupu054@uottawa.ca</a> 819-318-0676
--	--

**Invitation à participer :** Je suis invité(e) à participer à la recherche, nommée ci-haut. Elle est menée par Mélicca Dupuis-St-Pierre, étudiante à la maîtrise en service social et sa directrice, Karine Croteau, professeure à l'École de Service Social de l'Université d'Ottawa.

**But de l'étude :** L'Objectif de la recherche est de comprendre les besoins des intervenants non-inuit en matière de formation culturellement sécuritaire en protection de la jeunesse dans un contexte d'intervention avec la population inuit du Nunavik.

Les sous-objectifs seraient d'identifier les connaissances que les intervenants de protection de la jeunesse ont sur l'histoire, les réalités, les valeurs et les visions inuit du monde. Ensuite, nous voulons identifier les besoins des travailleurs sociaux en matière de formation adaptée à la culture inuit. La recherche servira à décrire les défis et les enjeux de la pratique sociale en protection de la jeunesse au Nunavik et à circonscrire les outils de pratique et d'évaluation mis à la disposition des intervenants.

**Participation:** Ma participation consistera à prendre part à un entretien individuel via Zoom ou Teams selon l'entente, par enregistrement vidéo, et répondre aux questions posées par la chercheuse principale, en fonction de mes connaissances et de ce que je souhaite partager. L'entretien est semi-dirigé et dura environ 1h30. On me demandera de partager mes expériences sur la formation, sur mes perspectives de la sécurisation culturelle, sur les enjeux et défis d'intervention auprès de la population Inuit, et on me demandera de partager mes impressions sur l'organisation. Après la transcription, je pourrai réviser le verbatim et donner ma rétroaction.

**Participation volontaire :** Ma participation à cette recherche est volontaire et je suis libre de me retirer en tout temps, de refuser de répondre à toute question à laquelle je ne veux pas répondre sans subir de conséquences négatives tels que renvois, évaluation négative de mon rendement, de mes compétences ou

Faculté des sciences sociales  
École de service social

Faculty of Social Sciences  
School of Social Work

[sciencessociales.uOttawa.ca](http://sciencessociales.uOttawa.ca)

[socialsciences.uOttawa.ca](http://socialsciences.uOttawa.ca)

120 Université / University  
(12002) 12<sup>e</sup> étage / 12<sup>th</sup> floor  
Ottawa ON K1N 6N5  
Canada



de la qualité de mon travail, ou encore une note disciplinaire. Si je choisis de me retirer de l'étude, les données collectées jusqu'à ce moment seront détruites et ne seront pas utilisées.

**Risques:** En participant à cette étude, je ne m'expose à aucun risque direct. Je comprends néanmoins que, puisque ma participation à cette recherche implique que j'expose mon point de vue sur des situations qui concernent mes expériences d'intervention psychosociales au sein de l'organisation du Centre de Santé Tulattavik de l'Ungava [CSTU] (en prenant toutes les précautions nécessaires pour ne pas divulguer aucune information permettant l'identification des bénéficiaires inuit de services), il est possible que cela crée des inconforts émotionnels ou psychologiques. J'ai reçu l'assurance de la chercheuse que des mesures sont prises en vue de minimiser ces risques tel que : pouvoir refuser de continuer l'entretien ; le droit de refuser de répondre à la question ; et avoir accès à consulter le psychologue de l'organisation ou contacter le programme d'aide aux employés.

**Bienfaits :** Ma participation à cette recherche aura pour effet d'aider à développer de la formation culturellement sécuritaire auprès des intervenants en protection de la jeunesse du CSTU. Ma participation à cette recherche permettra de contribuer aux apprentissages et acquis des nouveaux intervenants allochtones en protection de la jeunesse en partageant mes expériences au sein de l'organisation et en donnant mon opinion sur les besoins de formation des intervenants, les défis et les enjeux de la pratique sociale ainsi que les outils de pratiques et d'évaluation. De plus, la portée de cette recherche vise des retombées et bénéfices pour la communauté inuit puisqu'en développant une formation culturellement sensible, cela aidera à offrir des soins de santé et services sociaux respectueux qui reconnaissent et valorisent les valeurs parentales et familiales, les croyances et vision du monde du Peuple Inuit et minimiser les impacts négatifs de l'intervention en protection de la jeunesse sur la population inuit.

**Confidentialité et vie privée:** Ma participation à cette recherche ne préservera pas mon anonymité ni ma confidentialité. L'utilisation des transcriptions seront utilisés dans le mémoire, rapportées directement, et mon nom sera mentionné.

**Conservation des données :** Les données recueillies, c'est-à-dire les bandes sonores/vidéo des enregistrements, ainsi que les transcriptions d'entrevues, seront conservées sous clé pendant la durée de l'étude, soit jusqu'à la fin décembre 2022 ou le début janvier 2023, dans l'ordinateur personnel de la chercheuse, lequel est muni d'un mot de passe et est en possession constante de cette dernière. Les documents papiers seront également conservés au domicile de la chercheuse dans un espace verrouillé. Lorsque l'étude sera terminée, l'ensemble des matériaux sera placé sous clé dans le bureau de la

m'adresser au Bureau d'éthique et d'intégrité de la recherche de Université  
d'Ottawa au (613) 562

## ANNEXE E

### FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Université d'Ottawa | University of Ottawa

#### Formulaire de consentement

**Titre du projet :** Les enjeux et les besoins de formation des intervenants non-Inuit en contexte d'intervention en protection de la jeunesse auprès des Nunavimmiut.

<b>Directrice de mémoire</b> Karine Croteau École de service social Université d'Ottawa <a href="mailto:kcroteau@uottawa.ca">kcroteau@uottawa.ca</a> 613-562-5800 pst. 6397	<b>Chercheuse principale</b> Mélicca Dupuis École de service social Université d'Ottawa <a href="mailto:mdupu054@uottawa.ca">mdupu054@uottawa.ca</a> 819-318-0676
--	--

**Invitation à participer :** Je suis invité(e) à participer à la recherche, nommée ci-haut. Elle est menée par Mélicca Dupuis-St-Pierre, étudiante à la maîtrise en service social et sa directrice, Karine Croteau, professeure à l'École de Service Social de l'Université d'Ottawa.

**But de l'étude :** L'Objectif de la recherche est de comprendre les besoins des intervenants non-inuit en matière de formation culturellement sécuritaire en protection de la jeunesse dans un contexte d'intervention avec la population inuit du Nunavik.

Les sous-objectifs seraient d'identifier les connaissances que les intervenants de protection de la jeunesse ont sur l'histoire, les réalités, les valeurs et les visions inuit du monde. Ensuite, nous voulons identifier les besoins des travailleurs sociaux en matière de formation adaptée à la culture inuit. La recherche servira à décrire les défis et les enjeux de la pratique sociale en protection de la jeunesse au Nunavik et à circonscrire les outils de pratique et d'évaluation mis à la disposition des intervenants.

**Participation:** Ma participation consistera à prendre part à un entretien individuel via Zoom ou Teams selon l'entente, par enregistrement vidéo, et répondre aux questions posées par la chercheuse principale, en fonction de mes connaissances et de ce que je souhaite partager. L'entretien est semi-dirigée et dura environ 1h30. On me demandera de partager mes expériences sur la formation, sur mes perspectives de la sécurisation culturelle, sur les enjeux et défis d'intervention auprès de la population Inuit, et on me demandera de partager mes impressions sur l'organisation. Après la transcription, je pourrai réviser le verbatim et donner ma rétroaction.

**Participation volontaire :** Ma participation à cette recherche est volontaire et je suis libre de me retirer en tout temps, de refuser de répondre à toute question à laquelle je ne veux pas répondre sans subir de conséquences négatives tels que renvois, évaluation négative de mon rendement, de mes compétences ou

Faculté des sciences sociales  
École de service social

Faculty of Social Sciences  
School of Social Work

[sciencessociales.uOttawa.ca](http://sciencessociales.uOttawa.ca)

[socialsciences.uOttawa.ca](http://socialsciences.uOttawa.ca)

📍 120 Université / University  
(12002) 12<sup>e</sup> étage / 12<sup>th</sup> floor  
Ottawa ON K1N 6N5  
Canada



de la qualité de mon travail, ou encore une note disciplinaire. Si je choisis de me retirer de l'étude, les données collectées jusqu'à ce moment seront détruites et ne seront pas utilisées.

**Risques:** En participant à cette étude, je ne m'expose à aucun risque direct. Je comprends néanmoins que, puisque ma participation à cette recherche implique que j'expose mon point de vue sur des situations qui concernent mes expériences d'intervention psychosociales au sein de l'organisation du Centre de Santé Tulattavik de l'Ungava [CSTU] (en prenant toutes les précautions nécessaires pour ne pas divulguer aucune information permettant l'identification des bénéficiaires inuit de services), il est possible que cela crée des inconforts émotionnels ou psychologiques. J'ai reçu l'assurance de la chercheuse que des mesures sont prises en vue de minimiser ces risques tel que : pouvoir refuser de continuer l'entretien ; le droit de refuser de répondre à la question ; et avoir accès à consulter le psychologue de l'organisation ou contacter le programme d'aide aux employés.

**Bienfaits :** Ma participation à cette recherche aura pour effet d'aider à développer de la formation culturellement sécuritaire auprès des intervenants en protection de la jeunesse du CSTU. Ma participation à cette recherche permettra de contribuer aux apprentissages et acquis des nouveaux intervenants allochtones en protection de la jeunesse en partageant mes expériences au sein de l'organisation et en donnant mon opinion sur les besoins de formation des intervenants, les défis et les enjeux de la pratique sociale ainsi que les outils de pratiques et d'évaluation. De plus, la portée de cette recherche vise des retombées et bénéfices pour la communauté inuit puisqu'en développant une formation culturellement sensible, cela aidera à offrir des soins de santé et services sociaux respectueux qui reconnaissent et valorisent les valeurs parentales et familiales, les croyances et vision du monde du Peuple Inuit et minimiser les impacts négatifs de l'intervention en protection de la jeunesse sur la population inuit.

**Confidentialité et vie privée:** La chercheuse principale m'a donné l'assurance qu'elle traitera l'information que je partagerai avec elle de façon strictement confidentielle. Je m'attends à ce que le contenu ne soit utilisé que pour la transcription et l'utilisation du verbatim pour répondre à l'objectif principale de la recherche et selon le respect de la confidentialité, mon identité sera préservée et un numéro (n=1-6) sera attribué à mon entretien. Les risques que mon identité ne soit pas préservée sont minimes puisque les informations concernant mon nom, mon âge, le village où je travaille, le poste que j'occupe, mon expérience précédente, et mon niveau d'éducation ne seront pas partagés lors de la transcription des entretiens et dans la publication du mémoire. Afin de minimiser les risques de bris de confidentialité, la chercheuse me recommande d'utiliser des mesures de sécurité standard, telles que mettre fin à la session, me déconnecter de mon compte Zoom ou Teams, fermer mon

Les données recueillies, c'est  
des enregistrements, ainsi que les transcriptions d'entrevues,  
seront conservées sous clé pendant la durée de l'étude, soit jusqu'à la fin  
2023, dans l'ordinateur personnel de la  
chercheuse, lequel est muni d'un mot de pa

domicile de la chercheuse dans un espace verrouillé. Lorsque l'étude sera  
terminée, l'ensemble des matériaux sera placé sous clé dans le bureau de la

m'adresser au Bureau d'éthique et d'intégrité de la recherche de Universi  
d'Ottawa au (613) 562

## ANNEXE F

### GUIDE D'ENTRETIENS

GUIDE D'ENTRETIENS

MÉLISSA DUPUIS

5414847

**Script :** *En rappel, votre participation à cette recherche est complètement sur une base volontaire, vous pouvez refuser de répondre à des questions ou mettre fin à l'entretien dès que vous le souhaitez. Pour amasser des données nominatives, qui ne seront pas utilisés pour vous identifier mais pour offrir une description de la population interviewée, je vais vous demander votre nom, votre niveau d'éducation et votre secteur d'étude, ainsi que votre titre professionnel. Ensuite, j'assignerai un numéro entre 1 et 6 à votre entrevue et utiliserai le verbatim dans le mémoire de recherche. Soyez rassuré qu'en aucun temps des informations identifiantes seront partagés, et je recommande fortement de fermer votre session et verrouiller votre écran lorsque l'entrevue sera terminée.*

*En rappel, l'objectif de la recherche est de comprendre les besoins des intervenants non-inuit en matière de formation culturellement sécuritaire en protection de la jeunesse dans un contexte d'intervention avec la population inuite du Nunavik.*

*Les sous-objectifs de la recherche seraient d'abord d'identifier les connaissances qu'ont les intervenants de protection de la jeunesse sur l'histoire, les réalités, et les valeurs et les perspectives Inuit du monde. Puis, la recherche servira à identifier les besoins des travailleurs sociaux en matière de formation culturellement sécuritaire. Ensuite de décrire les défis et les enjeux de la pratique sociale en protection de la jeunesse au Nunavik. Enfin, la recherche servira à circonscrire les outils de pratique et d'évaluation mis à leurs dispositions.*

Groupe 1 (G1) Les employés du DPJ du CSTU

Groupe 2 (G2) Les Membres du personnel cadre et administratif

*En réponse au sous-objectif 1 : identifier les connaissances qu'ont les intervenants de protection de la jeunesse sur l'histoire, les réalités, les valeurs et les perspectives Inuit du monde*

**Groupe 1**

1. Que pouvez-vous me dire concernant la culture des Inuit?
2. Que connaissez-vous sur l'histoire des Inuit et de la colonisation?
3. Qu'est-ce que vous comprenez lorsque les Inuit disent « our Inuit way »?
4. Quels sont selon vous les réalités socio-économique, politique et culturelle des Inuit aujourd'hui?
5. À votre avis, quel sont les méthodes d'éducation des enfants et les conceptions de la famille propre aux Inuit?
6. Croyez-vous que les méthodes d'intervention et les perspectives en protection de la jeunesse sont adaptés aux valeurs et aux particularités des conceptions inuit de l'éducation et de la famille?
7. Selon vous, des changements devrait-ils être faits pour améliorer les services auprès des Nunavimmiut? Lesquels?
8. Selon vous, qu'est-ce que la sécurité culturelle?
9. Est-ce possible de favoriser une intervention culturellement sécuritaire en contexte de protection à l'enfance? Si oui, expliquez.
10. À votre avis, comment ce concept s'applique-t-il aux Inuit dans le cadre d'intervention des services sociaux?

**Groupe 2**

1. Selon vous, est-ce que les intervenants de protection ont suffisamment de connaissance de la culture et des valeurs Inuit lors de leurs embauche?
2. Est-ce que vous croyez qu'ils sont suffisamment outillés pour comprendre les particularités culturelles inuit en ce qui concerne l'éducation des enfants et la vision de la famille?
3. Selon vous, qu'est-ce que la sécurité culturelle?
4. Selon vous, est-ce que le système de DPJ du Nunavik favorise la sécurité culturelle des Inuit?
5. Si non, comment devraient-ils s'y prendre?
6. Si oui, quels sont à votre connaissance les interventions et les outils mis en place pour favoriser la sécurité culturelle?

*En réponse au sous-objectif 2 : identifier les besoins des travailleurs de protection à la jeunesse en matière de formation culturellement sécuritaire.*

**Groupe 1**

1. Avez-vous reçu une formation pour accomplir votre travail?
2. Pendant vos études (collégiales, universitaires) avez-vous reçu des enseignements sur les Peuples Autochtones et qu'avez-vous appris?
3. Lors de votre embauche, est-ce que vous étiez conscient des défis reliés à l'intervention sociale en PJ auprès des Nunavimmiut dans le contexte de la protection de la jeunesse dans le Nord du Québec?
4. Quels ont été vos défis et comment les avez-vous surmontés?
5. Qu'auriez-vous aimé comprendre ou apprendre à toutes fins utiles, et plus en profondeur, à votre arrivée ou avant d'arriver au Nunavik?
6. Croyez-vous avoir reçu une formation adéquate et culturellement sécuritaire pour répondre aux besoins de la communauté inuit en matière de protection à l'enfance?
7. Quelles sont les dimensions, aspects ou contenus thématiques qu'une formation en protection de la jeunesse, culturellement sécuritaire, devrait à votre avis contenir?
8. Aimerez-vous avoir l'opportunité de faire du développement professionnel?
9. Est-ce que ces opportunités sont offertes à vous?
10. Quels sont ses opportunités?
11. Pourquoi pas? L'avez-vous déjà demandé?

**Groupe 2**

1. Est-ce que vous croyez que la DPJ offre un service adapté favorisant la sécurité culturelle des Inuit?
2. Croyez-vous que les intervenants en protection de la jeunesse soient suffisamment formés avant d'arriver au Nunavik pour intervenir auprès des Nunavimmiut?
3. Croyez-vous que les intervenants pourraient bénéficier d'une formation respectueuse et sensible, visant l'acquisition des connaissances sur la culture, les valeurs et la vision du monde des Inuit?
4. Décrivez-nous ce que vous pensez qu'une formation adaptés aux réalités, valeurs, culture et vision du monde inuit devrait couvrir.

*En réponse au sous-objectif 3 : décrire les défis et les enjeux de la pratique sociale en protection de la jeunesse au Nunavik.*

**Groupe 1**

1. Quels sont les défis auxquels vous faites face dans votre quotidien professionnel et quel genre d'appui avez-vous pour y faire face?
2. Que croyez-vous avoir besoin pour relever ces défis et ces obstacles dans votre quotidien?
3. Qu'est-ce que vous appréciez dans votre travail et pourquoi le faites-vous?
4. Y a-t-il des choses qui vous valorise et qui vous font sentir compétents dans vos interventions?
5. Qu'est-ce que vous appréciez le moins?

**Groupe 2**

1. Selon vous, quels sont les défis et les enjeux auxquels les intervenants sont confrontés en intervention de protection de la jeunesse auprès des Nunavimmiut?
2. Est-ce que vous croyez que cela a un impact sur les services et sur les Inuit?
3. Est-ce que vous croyez que les intervenants se sentent valorisés et compétents dans leurs emplois?
4. Si non, pourquoi croyez-vous qu'ils ne se sentent pas valorisés ou compétents?
5. Quels sont les outils et les ressources que le DPJ devrait mettre en place pour supporter les intervenants à relever les défis et les enjeux auquel ils font face?
6. Quels sont les défis et les contraintes auxquels le DPJ fait face dans un contexte d'intervention sociale non-volontaire auprès des Nunavimmiut?

circonscrire les outils de pratique et d'évaluation mis à leurs

---

d'évaluation et de pratique mis

---

ce qu'il existe des modalités d'évaluation des intervenants de protection à l'enfance?

ce que l'organisation planifie de développer des outils de travail?  
ce que l'organisation planifie d'élaborer une formation uniforme pour les

-  
- vous autres choses à rajouter sur n'importe quel thème?  
-

# ANNEXE G

## INTERVIEW GUIDE

INTERVIEW GUIDE

MÉLISSA DUPUIS

5414847

**Script:** *As a reminder, your participation to this research is completely voluntary and you are free to refuse answering questions or to stop the interview at any time. For collecting basic data that will not be used to identify you, but strictly for the purpose of presenting a description of the population interviewed, I will ask you to state your name, your degree of education, your sector of education and what your professional title is. Then I will assign you a number from 1-6 to identify your interview and use the verbatim in the research. Be reassured that no identifying information will be leaked, and I strongly encourage you to end your session after this interview and lock your screen.*

*As a reminder, the main objective of the research would be to understand the training needs of non-Inuit workers in terms of cultural safety in context of child protection intervention, amongst Inuit population of Nunavik.*

*The sub-goals would be to identify the knowledge of non-Inuit child protection workers regarding the history, the realities, and values and world perspectives of Inuit people. Secondly, the research would allow identifying the needs of non-Inuit child protection workers in terms of culturally safe training. Describing the issues and challenges in the practice of child protection intervention in Nunavik. Finally, the research would help to gather the practical and evaluation tools given to the workers.*

*We hope that the research will be used to document the directing lines for a culturally safe training to be given to the non-Inuit child protection workers.*

Group 1 (G1) Employees of DYP of UTHC

Group 2 (G2) Members of management and administrative personnel

*Answering to sub-objective 1: identify the knowledge of child protection worker on the history, the realities, issues and challenges, values and Inuit perspectives.*

**Group 1**

1. What can you tell us regarding Inuit Culture?
2. What do you know about Inuit history and colonisation?
3. What do you understand when Inuit say « our Inuit way »?
4. What are the socio-economical, political and cultural challenges and issues faced by Inuit today?
5. To your knowledge, what are the childrearing methods and concept of family for the Inuit?
6. Do you believe that intervention methods and perspectives in youth protection are adapted to the values and perspectives of Inuit child rearing and family?
7. According to you, would there be changes to make to improve the services to Nunavimut? Which are they?
8. According to you, what is cultural safety?
9. Is it possible to favor a culturally safe intervention in youth protection?
10. To your knowledge, how does this concept apply in the frame of youth protection intervention with Inuit population?

**Groupe 2**

1. According to you, are youth protection workers sufficiently knowledgeable about the Inuit culture, Inuit values when they are hired?
2. Do you think they are sufficiently trained on Inuit culture particularities regarding child rearing and their perspective on family?
3. According to you, what is cultural safety?
4. According to you, does the system of youth protection in Nunavik favors the cultural safety of Inuit?
5. If not, how should we go about and fix that?
6. If yes, to your knowledge, what are the interventions and tools put in place to favor culturally safe interventions?

***Answering to sub-objective 2: Identify youth protection workers' needs in terms of culturally safe training.***

**Group 1**

1. Did you receive training to fulfill your task and duties at work?
2. During your studies (university or college), did you receive teachings about Aboriginal People and what did you learn?
3. Upon your hiring, were you aware of the issues and challenges related to youth protection intervention with Nunavimmiut in northern Quebec?
4. What are the challenges that you faced in your work and how did you overcome these challenges?
5. What would you have liked to understand or learn to facilitate your work, and maybe deeper, before you came to Nunavik?
6. Do you believe having received an adequate culturally safe training to respond to the needs of the Inuit in terms of youth protection?
7. What are the dimensions, aspects, or themes that a culturally safe youth protection training should contain?
8. Would you like to have the opportunity to professional development?
9. Are these opportunities offered to you?
10. What are these opportunities?
11. If not, have you ever requested it?

**Group 2**

1. Do you believe that DYP in Nunavik offers an adapted service favoring the cultural safety of the Inuit?
2. Do you believe that youth protection workers are sufficiently trained and informed before their arrival to Nunavik, to be able to intervene with Nunavimmiut?
3. Do you think that youth protection workers could benefit from a training respectful and sensitive, aiming to gain knowledge about the culture, the values, and Inuit perspectives? Describe what such training would look like to favor the Inuit perspective, values, and issues?

*Answering sub-objective 3 : describe the challenges and issues pertaining the youth protection practice in Nunavik.*

**Group 1**

1. What are the challenges that you face in professional day to day, and what kind of support is offered to you?
2. What do you think you would need to overcome these challenges and obstacles in your daily life?
3. What do you appreciate in your work and why do you do this work?
4. Are there some things that values you and that make you feel competent in your interventions?
5. What do you least appreciate?

**Group 2**

1. According to you, what are the challenges and issues that youth protection workers face in their interventions with Nunavimmiut?
2. Do you think these issues have an impact on the services and on the Inuit population?
3. Do you believe that youth protection workers feel valued and competent in their work?
4. If not, why do you think they don't feel valued or competent?
5. What are the tools and resources that should be promoted by the DYP to support the workers in overcoming the issues and challenges they are facing?
6. What are the challenges and limits that the DYP face in the context of non-voluntary intervention with Nunavimmiut?

—

—

-  
-  
-

## ANNEXE H

### RECRUITING EMAIL FOR SECOND GROUP

*\*\*\*Sent from my university email\*\*\**

**Subject:** Invitation to participate to a research project “Issues and training needs for non-Inuit workers in the context of youth protection intervention with Nunavimmiut”

Hello **Ms. Sheikh**, **Ms. Bourgeois**, **Ms. Saint-Roch**

As you already know, I am doing my master’s degree in social services at the University of Ottawa. I am at the step of recruiting participants to do interviews for my research.

The main objective of the research would be to understand the training needs of non-Inuit workers in terms of cultural safety in context of child protection intervention, amongst Inuit population of Nunavik.

The sub-goals would be to identify the knowledge of non-Inuit child protection workers regarding the history, the realities, and values and world perspectives of Inuit people. Secondly, the research would allow to identify the needs of non-Inuit child protection workers in terms of culturally safe training. Describing the issues and challenges in the practice of child protection intervention in Nunavik. Finally, the research would help to gather the practical and evaluation tools given to the workers.

We hope that the research will be used to document the directing lines for a culturally safe training to be given to the non-Inuit child protection workers.

To achieve these objectives, I am looking to conduct a semi-directed interview with you to discuss the situation of non-Inuit professionals working for the Director of Youth Protection and training perspectives.

Your participation is voluntary, and the information shared during the interviews will be used in the research thesis. This study aims at increasing the quality of services rendered to Inuit children, families, and aims at understanding the need of non-Inuit child protection workers in terms of training and understanding non-Inuit workers realities on the field.

If you are interested in participating or if you have any questions, please contact me directly by email [mdupu054@uottawa.ca](mailto:mdupu054@uottawa.ca)

Best regards,

Mélissa Dupuis-St-Pierre

## ANNEXE I

### RECRUITING EMAIL

*\*\*\*Sent from my university email\*\*\**

**Subject:** Invitation to participate to a research project “Issues and training needs for non-Inuit workers in the context of youth protection intervention with Nunavimmiut”

Greetings to all,

As some of you might already know, I am doing my master’s degree in Social services at the University of Ottawa. I am at the step of recruiting participants to do interviews for my research.

The main objective of the research would be to understand the training needs of non-Inuit workers in terms of cultural safety in context of child protection intervention, amongst Inuit population of Nunavik.

The sub-goals would be to identify the knowledge of non-inuit child protection workers regarding the history, the realities, and values and world perspectives of Inuit people. Secondly, the research would allow identifying the needs of non-Inuit child protection workers in terms of culturally safe training. Describing the issues and challenges in the practice of child protection intervention in Nunavik. Finally, the research would help to gather the practical and evaluation tools given to the workers.

We hope that the research will be used to document the directing lines for a culturally safe training to be given to the non-Inuit child protection workers.

To achieve these objectives, I am looking for six (6) non-Inuit child protection workers from all teams’ evaluation and orientation, and application of measures, speaking French or English. The participants would desire to contribute to the development of knowledge regarding training, culture, Inuit issues, tools given to you, and the issues and challenges you are facing on the field, as well as your perspective on the organization. I would like to facilitate semi-directed interviews for about 1h30 by Zoom or by Teams. I am looking for three (3) participants who are employed by the Director of Youth Protection of the Ungava Tulattavik Health Centre for at least 1 year and three (3) participants who are employed for less than 6 months. Participants will be selected on a first come first serve basis, according to the length of employment with the UTHC DYP. If more than six (6) participants show their interests, I will inform them if their candidacy is not retained.

Your participation is voluntary and anonymous. The information shared during the interviews will not be used to evaluate your performance and there will be no consequences linked to the information provided or your opinion. This study aim at increasing the quality of services rendered to the Inuit children, families, and aim at understanding the need of non-Inuit child protection workers in terms of training and understanding non-Inuit workers realities on the field.

If you are interested in participating or if you have any questions, please contact me directly by email [mdupu054@uottawa.ca](mailto:mdupu054@uottawa.ca)

Best regards,

Mélissa Dupuis-St-Pierre

## ANNEXE J

### COURRIEL DE RECRUTEMENT DU DEUXIÈME GROUPE

*\*\*\*Envoyé par courriel de mon courriel universitaire\*\*\**

**Sujet :** Invitation à la participation pour une recherche « Les enjeux et besoins de formations pour les intervenants non-inuit en contexte d'intervention en protection de la jeunesse auprès des Nunavimmiut »

Bonjour Mme. Sheikh, Mme. Bourgeois, Mme. Saint-Roch,

Comme vous le savez, je suis à la maîtrise en service social à l'Université d'Ottawa. Je suis à l'étape du recrutement de participants pour la réalisation d'entretiens pour ma recherche.

L'Objectif de la recherche est de comprendre les besoins des intervenants allochtones en matière de formation culturellement sécuritaire en protection de la jeunesse dans un contexte d'intervention avec la population Inuit du Nunavik.

Les sous-objectifs de la recherche seraient d'abord d'identifier les connaissances qu'ont les intervenants de protection de la jeunesse sur l'histoire, les réalités, et les valeurs et les perspectives Inuit du monde. Puis, la recherche servira à identifier les besoins des travailleurs sociaux en matière de formation culturellement sécuritaire. Ensuite de décrire les défis et les enjeux de la pratique sociale en protection de la jeunesse au Nunavik. Enfin, la recherche servira à circonscrire les outils de pratique et d'évaluation mis à leurs dispositions.

Nous espérons que cette recherche servira à documenter les lignes directrices d'une formation culturellement sécuritaire et à mettre en œuvre pour les intervenants allochtones.

Pour atteindre les objectifs de l'étude, j'aimerais vous inviter à participer à une entrevue semi-dirigée sur la situation de la formation des intervenants non-inuit travaillant pour la DPJ du CSTU, et leurs perspectives de formations.

Votre participation à cette recherche est volontaire et les informations partagées lors de l'entretiens seront utilisé dans le mémoire de recherche. L'étude vise à améliorer les services rendus aux enfants et familles inuit et vise à comprendre les besoins des intervenants en termes de formation et comment les intervenants de protection, qui sont majoritairement non-inuit, vivent la réalité sur le terrain.

Si vous êtes intéressés/es à participer ou si vous avez des questions, veuillez communiquer avec moi directement par courriel au [mdupu054@uottawa.ca](mailto:mdupu054@uottawa.ca)

Sincèrement,

Mélissa Dupuis-St-Pierre

## ANNEXE K

### COURRIEL DE RECRUTEMENT

*\*\*\*Envoyé par courriel de mon courriel universitaire\*\*\**

**Sujet :** Invitation à la participation pour une recherche « Les enjeux et besoins de formations pour les intervenants non-inuit en contexte d'intervention en protection de la jeunesse auprès des Nunavimmiut »

Comme certains d'entre vous le savent, je suis à la maîtrise en service social à l'Université d'Ottawa. Je suis à l'étape du recrutement de participants pour la réalisation d'entrevues pour ma recherche.

L'Objectif de la recherche est de comprendre les besoins des intervenants allochtones en matière de formation culturellement sécuritaire en protection de la jeunesse dans un contexte d'intervention avec la population Inuit du Nunavik.

Les sous-objectifs de la recherche seraient d'abord d'identifier les connaissances qu'ont les intervenants de protection de la jeunesse sur l'histoire, les réalités, et les valeurs et les perspectives Inuit du monde. Puis, la recherche servira à identifier les besoins des travailleurs sociaux en matière de formation culturellement sécuritaire. Ensuite de décrire les défis et les enjeux de la pratique sociale en protection de la jeunesse au Nunavik. Enfin, la recherche servira à circonscrire les outils de pratique et d'évaluation mis à leurs dispositions.

Nous espérons que cette recherche servira à documenter les lignes directrices d'une formation culturellement sécuritaire et à mettre en œuvre pour les intervenants allochtones.

Pour atteindre les objectifs de l'étude, je cherche 6 intervenants de protection à la jeunesse des équipes d'évaluation/orientation et application des mesures, parlant français ou anglais, qui désirent contribuer au développement de connaissances en lien avec la formation, la culture et les réalités des Inuit, les outils mis à votre disposition, et les enjeux et défis que vous vivez sur le terrain, ainsi que vos perspectives sur l'organisation. J'aimerais avoir des entretiens semi-dirigés d'environ 1h30 par Zoom ou par Teams. Je cherche spécifiquement 3 participants qui sont à l'emploi du Directeur de la protection à la jeunesse du Centre de Santé Tulattavik de l'Ungava depuis au moins 1 an et 3 participants qui sont à l'emploi depuis moins de 6 mois. Je sélectionnerai les 6 candidats selon la base du premier arrivé, premier servi, et selon la durée de l'emploi avec le DPJ du CSTU. S'il s'avère que plus de 6 candidats se manifestent, j'aviserais les personnes qui ne seront pas retenus par courriel.

Votre participation à cette recherche sera anonyme et votre identité ne sera pas dévoilée. Les informations partagées lors de l'entrevue ne seront pas utilisées à des fins d'évaluation de rendement dans le cadre de votre travail et il n'y aura pas de conséquences en lien avec les informations ou opinions partagées. L'étude vise à améliorer les services rendus aux enfants et familles inuit et vise à comprendre les besoins des intervenants en termes de formation et comment les intervenants de protection, qui sont majoritairement non-inuit, vivent la réalité sur le terrain.

Si vous êtes intéressés/es à participer ou si vous avez des questions, veuillez communiquer avec moi directement par courriel au [mdupu054@uottawa.ca](mailto:mdupu054@uottawa.ca).

Sincèrement,

Mélissa Dupuis-St-Pierre