

## MOT DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Il nous fait plaisir de vous produire un bilan condensé de l'ensemble des activités du Centre jeunesse des Laurentides pour l'année 2005-2006. Il présente sommairement les principales activités qui nous auront permis, encore une fois, de concrétiser auprès de la population, la délicate mission de protéger des enfants reconnus en danger et de leur prodiguer les services spécialisés qui doivent faire en sorte d'améliorer leur condition afin que plus jamais ils ne subissent pareils méfaits.

### DES GENS À LA HAUTEUR DE LEUR MISSION

Pour concrétiser cette mission hors du commun dans notre société, cela requiert des gens hors du commun. Le personnel du Centre jeunesse est constitué de professionnels et de techniciens possédant des connaissances particulières, c'est vrai. Mais, il s'agit avant tout de gens de cœur qui ont choisi d'aider les enfants et les familles les plus en détresse de notre société et qui le font, la plupart du temps, dans l'anonymat le plus complet et, davantage encore, dans des conditions extrêmement difficiles que bien peu de personnes dans la population connaissent et mesurent. Nous entendons peu souvent parler positivement de la nature et de l'importance de leur travail et lorsque c'est le cas, des documentaires à l'emporte-pièce comme nous en avons subis cette année, déforment les faits au profit d'une « information-spectacle » aux conclusions parfois douteuses.

Nous aurons donc un travail à faire pour apporter notre contribution à une meilleure connaissance et une plus grande compréhension de notre mission et des gens qui la font vivre ; non seulement dans la population mais également à l'intérieur même de notre organisation. Évidemment, cela concerne également celles et ceux qui supportent les prestataires de services : secrétaires, cuisiniers, surveillants, commis seniors, comptables, réceptionnistes, agents d'intervention, préposés à l'entretien ménager, auxiliaires familiales, conseillers, avocats, agents de liaison, etc. Nous faisons donc nôtre cet objectif bien précis de faire avancer la cause des enfants en permettant à ceux qui interviennent auprès d'eux d'être davantage reconnus à la hauteur de leur réel mérite et de l'importance de la mission qu'ils poursuivent.

### LA GESTION PAR RÉSULTATS

En 2005-2006, le Centre jeunesse des Laurentides s'est donné des orientations longuement mûries, décidées et menées en ayant pour paramètres de réalisation l'Approche de gestion par résultats qui a cours au Centre jeunesse depuis quelques années déjà.

Cette année, les **objectifs stratégiques** concernaient les thèmes suivants :

1. Assurer l'accès, la continuité et l'intégration des services spécialisés régionaux de 2<sup>e</sup> ligne en Enfance-jeunesse par l'instauration de liens efficaces et efficaces auprès des sept CSSS de la région des Laurentides - An 2.
2. Démarche d'agrément au Centre jeunesse des Laurentides.
3. Balises concernant les services offerts aux usagers en lien avec le mandat de protection.

Par ailleurs, les **objectifs inter-directions** concernaient les sujets suivants :

1. Plan d'intervention (PI) - An 3 - Consolidation et qualification du plan d'intervention dans le dossier de chaque usager.
2. Clarification du projet de vie : adoption d'enfants plus âgés - An 2.
3. Gestion des crises suicidaires - An 3.
4. Démarche éthique au Centre jeunesse.
5. Révision des pratiques cliniques et de gestion de la DSR - An 2.
6. Plan triennal d'amélioration de la fonction cadre - 2007-2010.
7. Révision des processus liés au programme RTF - An 2.
8. Travaux préparatoires à la négociation locale.

Il ressort de cet exercice annuel que les travaux et activités stratégiques et inter-directions planifiés en 2005-2006 ont été réalisés dans une très large mesure. Vous retrouverez, au fil des pages de ce rapport annuel, des textes en provenance des différentes directions du Centre jeunesse qui vous apporteront des éléments de compréhension relatifs à la poursuite et à l'atteinte de ces objectifs.

### LA DÉMARCHÉ D'AGRÉMENT

Entre autre dossier cette année, mentionnons que nous avons enclenché à l'hiver 2006, et ce, après plusieurs mois de préparation, une démarche d'agrément tel que prescrit dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Cette démarche qui ajoute à la recherche et à l'implantation d'une culture continue de la qualité dans l'organisation qui s'y soumet, est présentement réalisée sous l'égide du Conseil québécois d'agrément. Tout au long de l'année 2006-2007, les activités d'agrément solliciteront l'attention de toute l'organisation et mettra en action une bonne



Centre jeunesse  
des Laurentides

# RAPPORT ANNUEL 2005-2006

Confiance  
Engagement  
Respect  
Transparence



Michel Couture  
PRÉSIDENT



Bernard Fortin  
DIRECTEUR GÉNÉRAL

## Valeurs organisationnelles

Pour faire suite à la démarche de l'année 2004-2005 qui a amené à définir les valeurs de l'organisation, les résultats du sondage d'appropriation et d'adhésion à ces valeurs ont été diffusés à l'ensemble du personnel. Près de 87% des membres du personnel connaissent les quatre valeurs (Confiance, Engagement, Respect et Transparence) et 88% considèrent que les valeurs de l'organisation sont conformes avec leurs valeurs personnelles.

Cette année, par le biais de consultations auprès de jeunes et de représentants du personnel, nous avons formalisé la « déclaration de valeurs » aux usagers. Cette déclaration reprend, dans un langage accessible pour les usagers, la manifestation concrète des valeurs à laquelle ils peuvent s'attendre de la part du personnel du Centre jeunesse des Laurentides.

Une autre façon d'affirmer que les valeurs, au-delà des écrits, doivent s'incarner dans nos actions quotidiennes.

**Suzanne Lepage**  
Directrice des services milieu,  
Responsable de la démarche sur les valeurs

partie de notre personnel. Plusieurs équipes de réalisation composées de personnes oeuvrant dans tous les secteurs de l'organisation, auront à se pencher sur les résultats des sondages (usagers, personnel- jeunes- RI- RTF), sur l'évaluation des processus qui décrivent nos choix et façons de faire et sur un plan d'amélioration qui découlera finalement de tous ces efforts. Le dossier devrait être déposé au Conseil québécois d'agrément à la fin du printemps 2007 et une décision sera rendue au cours de l'été pour l'obtention de l'agrément.

### OBJECTIFS 2006-2007

Au cours de l'année qui vient, plusieurs orientations feront l'objet d'une attention particulière de la part du personnel. Parmi ceux-ci, trois sont de nature stratégique.

1. La démarche d'agrément - An 2- Déployer le plan d'amélioration.
2. Préparation de l'entrée en vigueur des modifications à la Loi sur la protection de la jeunesse.
3. Balises de services requis pour répondre à la clientèle en besoin de protection : positionner la philosophie d'intervention en regard des différents plans d'intervention et des particularités liées au traitement des différentes problématiques.

Par ailleurs, au chapitre des objectifs inter-directions, nous retrouvons cinq dossiers dont quelques-uns constituent une suite d'efforts entamés au cours des années précédentes :

1. Mise en place d'une offre de service relatif au transport des usagers.
2. Mise en place d'un plan quinquennal visant à s'assurer d'une bonne gestion documentaire.
3. Optimiser l'utilisation des ressources humaines.
4. Continuer la démarche du plan triennal d'amélioration de la fonction cadre 2007-2010 - An 2.
5. Révision des processus cliniques et administratifs relatifs aux ressources de type familial - An 3.

La prochaine année sera fertile en défis de toutes sortes, non seulement en ce qui concerne la grande échéance de l'agrément, mais assurément davantage lorsque chaque jour, nous sommes tenus de trouver des réponses à des problèmes de vie pour lesquels aucune solution ne s'est avérée suffisante. C'est pourtant à force de ténacité et contre vents et marées, sans disposer de toutes les ressources qui seraient nécessaires, qu'avec nos partenaires et conscients de l'importance de nos missions respectives, nous nous efforçons de rendre le meilleur service possible aux jeunes et aux familles qui, pour un temps, ont perdu pied.

En terminant, à tous ceux qui contribuent de près ou de loin à la réalisation de la mission, qu'ils soient membres du personnel, collaborateurs ou sympathisants, nous vous invitons à continuer de croire en la force des gestes et du cœur lorsqu'il s'agit de défendre la cause des enfants et de celles et ceux qui ont choisi d'y consacrer leur vie.

## Conseil d'administration

Liste des membres au 2 juin 2006

**Monsieur Michel Couture**, président  
(Collège - Population)

**Monsieur Michel Viau**, vice-président  
(Collège Cooptation - Organisme de réadaptation ou d'intégration sociale)

**Monsieur Pierre Bernaquez**, trésorier  
(Collège Agence - Milieu de la justice)

**Monsieur Bernard Fortin**, secrétaire  
(Directeur général)

**Madame Diane Terrault**  
(Collège - Comité des usagers)

**Madame Christine Desmarais**  
(Collège Agence - Secteur jeunesse)

**Monsieur Gilles Durand**  
(Collège - Cooptation - organisme de réadaptation ou d'intégration sociale)

**Madame Nathalie Joannette**  
(Collège Agence - Milieu scolaire)

**Monsieur Jean-Luc Lafrenière**  
(Collège - Conseil multidisciplinaire)

**Madame Pierrette Desforgés**  
(Collège Agence - services à la petite enfance)

**Monsieur Serge Robert**  
(Collège - Population)

**Madame Annie Leroux**  
(Collège - Population)

**Monsieur Denis Bergeron**  
(Collège - CA des établissements)

**Madame Christine Richard**  
(Collège Cooptation - organisme de réadaptation ou d'intégration sociale)

**Production**  
Centre jeunesse des Laurentides  
Direction générale -  
Communications

**Responsable du projet**  
Jean Lortie

**Chargée de projet**  
Karine Côté

**Collaboratrices**  
Johanne Pilon  
Marielle Paquette  
Julie Brosseau

**Graphisme et impression**  
Lithographie André Lachance inc.

**Dépôt légal**  
Bibliothèque nationale du Canada  
Bibliothèque nationale du Québec

ISBN - 2-922413-05-5  
Troisième trimestre 2006

**LES SERVICES DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE****Les signalements**

En 2005-2006, le Centre jeunesse des Laurentides a reçu 6984 signalements. De ce nombre, 2905 ont été retenus pour un taux de rétention de 41,6%. Les signalements retenus concernent 2497 enfants dont 1552 n'étaient pas connus des services de protection de la jeunesse.

**Les évaluations**

En 2005-2006, 2444 évaluations ont été complétées. Celles-ci ont mené à une fermeture de dossiers dans 62,7% des situations, soit 1531 cas. On note 171 situations qui étaient en attente d'évaluation à la fin de l'année.

**Les orientations**

Suite aux évaluations, nos intervenants ont réalisé 860 orientations en 2005-2006. L'application des mesures établie sur la base d'une entente sur mesures volontaires se retrouve dans 32,2% des cas. Par ailleurs, nous retrouvons des mesures judiciaires dans 56,8% des situations. Les autres orientations mènent à une intervention minimale terminale (6,9%) ou à une fermeture de dossiers (4,2%).

**Les révisions**

Un total de 2548 révisions ont été effectuées en 2005-2006. Dans 63,7% des cas, elles ont conduit à une poursuite de l'application des mesures; dans les autres cas, elles ont mené à une fermeture de dossiers en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse. En outre, 24 révisions ont été effectuées dans d'autres établissements (par exemple, pour réviser la situation d'enfants handicapés) en vertu de l'article 57.1 de la Loi sur la protection de la jeunesse.

Au 31 mars 2006, 56 cas étaient en attente d'assignation à l'application des mesures.

**LOI SUR LE SYSTÈME DE JUSTICE PÉNALE POUR LES ADOLESCENTS (LSJPA)****Les évaluations - orientations réalisées**

En 2005-2006, 651 évaluations-orientations ont été réalisées en regard de la LSJPA. Elles ont mené à une référence au substitut du procureur général dans 16,3% des cas (106), à une entente sur des sanctions extrajudiciaires dans 77,4% des cas (504), et à un arrêt de l'intervention dans 6,3% des cas (41).

**Les sanctions judiciaires**

En cours d'année, le tribunal a ordonné une mesure probatoire dans 420 situations, dont 269 avec suivi. Il a, par ailleurs, ordonné 26 placements sous garde et surveillance dont 2 en milieu ouvert et 24 en milieu fermé. 127 rapports pré-décisionnels furent demandés et diverses autres décisions furent rendues dans 453 cas.

**Les sanctions extrajudiciaires**

En 2005-2006, des sanctions extrajudiciaires ont été appliquées dans 774 cas, soit 5% de plus qu'en 2004-2005 (725). Le plus souvent, la sanction extrajudiciaire a consisté en des mesures de développement de habiletés sociales (41,7%) ou un travail communautaire (31,1 %). D'autres sanctions extrajudiciaires ont impliqué la compensation ou dédommagement financier (15,8 %) ou autres mesures (11,4%).

**L'HÉBERGEMENT****L'hébergement dans les ressources de type familial**

Au 31 mars 2006, le Centre jeunesse des Laurentides comptait 350 ressources accréditées. Au cours de l'année 2005-2006, un nombre total de 1014 enfants ont été hébergés dans des ressources de type familial. Au 31 mars 2006, nous en comptons 684.

**Les services de réadaptation (services réguliers)**

Au cours de l'année 2005-2006, 520 jeunes différents ont été hébergés en centre de réadaptation, que ce soit à Huberdeau, à Saint-Jérôme ou à Sainte-Sophie.

**Les services de réadaptation (services en santé mentale)**

Les 2 unités de santé mentale de Sainte-Agathe-des-Monts ont hébergés 27 jeunes différents en cours d'année.

**Les ressources intermédiaires**

Au cours de l'année 2005-2006, un nombre total de 303 jeunes ont été hébergés dans les ressources intermédiaires.

**L'adoption**

En 2005-2006, 17 enfants ont été adoptés légalement. D'autre part, 34 enfants ont fait l'objet d'une adoption internationale. Par ailleurs, en cours d'année, 101 familles postulantes ont été évaluées.

**LES SERVICES D'EXPERTISE PSYCHOSOCIALE****Après de la Cour supérieure**

En 2005-2006, 36 expertises psychosociales ont été réalisées à l'intention de la Cour supérieure. Ces expertises ont porté sur les parents de 51 enfants.

**La recherche d'antécédents et les retrouvailles**

Au cours de la dernière année, 118 personnes ont reçu des services de recherche d'antécédents ou de retrouvailles. Au 31 mars 2006, 5 personnes avaient un dossier ouvert à l'étape « recherche d'antécédents » et 72 personnes avaient un dossier ouvert à l'étape « retrouvailles ».

**Les services sociaux aux amérindiens**

Sur le territoire de Kanesatake couvert par le Centre jeunesse des Laurentides, 104 personnes ont fait l'objet d'une intervention en 2005-2006 comparativement à 93 en 2004-2005 : 63 enfants (33 en 2004-2005) et 41 adultes (60 en 2004-2005).

**MISSION ET CODE D'ÉTHIQUE**

Conformément à l'article 233 de la Loi sur les services de santé et services sociaux, le Centre jeunesse s'est doté d'un code d'éthique. Celui-ci s'appuie sur la mission et les valeurs de l'établissement et situe les droits des usagers et l'engagement du personnel du Centre jeunesse en rapport avec elles.

La mission du Centre jeunesse des Laurentides s'actualise à l'intérieur des mandats définis par la Loi sur les services de santé et les services sociaux, la Loi sur la protection de la jeunesse, la Loi sur les jeunes contrevenants et le Code civil. À cet effet :

Notre action vise à assurer la protection et le développement des enfants et des adolescents en grande difficulté personnelle, familiale ou sociale, ainsi qu'à responsabiliser et réintégrer socialement les adolescents contrevenants. Ces actions s'effectuent en étroite collaboration avec les ressources de leur communauté.

En ce sens, nous dispensons des services spécialisés en fonction de l'intérêt de l'enfant et de l'adolescent, notamment par l'intervention psychosociale d'aide et de contrôle, la réadaptation sociale, l'hébergement et l'adoption.

Nous reconnaissons et utilisons les forces des enfants, des adolescents, de leurs parents et de la famille dans toutes nos évaluations, prises de décisions et actions, dans le respect des droits et responsabilités de chacun.

La durée de notre intervention est déterminée par le temps nécessaire pour mettre fin à la situation de compromission et éviter qu'elle se reproduise.

**LES VALEURS ORGANISATIONNELLES**

Pour accomplir sa mission, le Centre jeunesse des Laurentides a identifié quatre valeurs fondamentales, auxquelles adhère l'ensemble du personnel, et à partir desquelles des comportements spécifiques sont attendus de la part du personnel face aux usagers. Ce sont :

**La confiance**

c'est la croyance fondamentale que l'autre veut et peut poser des actions constructives;

**L'engagement**

c'est l'implication à la mesure de son potentiel et de sa créativité, avec persévérance;

**Le respect**

c'est la considération pour la valeur de la personne, dans ses compétences, ses différences et ses limites;

**La transparence**

c'est l'ouverture et l'intégrité dans les communications et les interactions.

Dans les limites du mandat et de la mission de l'établissement, ces valeurs guident les membres du personnel dans la reconnaissance des droits que la LSSSS confirme aux usagers;

- Droit au respect de leur personne et de leurs besoins;
- Droit à l'information les concernant;
- Droits de recevoir des services adéquats et personnalisés;
- Droits de participer au processus de décision les concernant;
- Droit d'être accompagnés et représentés;
- Droit à la confidentialité;
- Droit de recours lors de toute situation ou décision avec lesquelles ils sont en désaccord.

**LES DROITS DES USAGERS****1 Le droit au respect de leur personne et de leurs besoins**

*Tous les membres du personnel s'engagent auprès des usagers à :*

Respecter la dignité et l'intégrité de l'enfant, de ses parents et de leur famille, en offrant un accueil courtois, en étant à l'écoute de leurs besoins, de leurs difficultés et de leurs souffrances;

Accepter l'enfant et ses parents avec leurs forces et leurs limites, en visant le développement de leurs compétences pour assurer eux-mêmes la sécurité et le développement de leur enfant;

S'appuyant sur les valeurs de l'établissement, établir avec les usagers une relation ne laissant place à aucune forme de discrimination et libre de tout conflit d'intérêt ;

Protéger, aider et responsabiliser l'enfant en l'accompagnant avec confiance et transparence dans l'intégration de son histoire personnelle et dans la construction de son avenir;

Renforcer l'autonomie et la responsabilisation de l'enfant et de ses parents au sein de leur famille, en misant sur leurs forces.

**2 Le droit de recevoir l'information les concernant**

*Dans le respect de la loi d'accès à l'information, tous les membres du personnel s'engagent auprès des usagers à :*

Préciser le cadre légal dans lequel ils interviennent auprès d'eux et les informer avec impartialité des choix qui en découlent;

Les informer de l'ensemble de leurs droits;

Leur fournir l'information pertinente sur le mandat du Centre jeunesse des Laurentides et ses limites, sur les services de notre établissement et ceux existant dans la communauté, ainsi que leurs modalités d'accès;

Informers l'enfant et ses parents qu'ils peuvent être en accord ou en désaccord avec les services proposés et leurs modalités, qu'ils peuvent faire valoir leur point de vue auprès des représentants de l'établissement;

Informers l'enfant et ses parents des recours administratifs et légaux à leur disposition, qu'ils soient en accord ou en désaccord avec les décisions que l'on s'apprête à prendre dans leur situation;

Les informer le plus tôt possible de tout accident qui serait survenu dans la dispensation des services qu'il a reçus, et qui serait susceptible d'entraîner des conséquences sur son état de santé et de bien-être, ainsi que des corrections apportées à la situation;

Informers les parents et les adolescents de la contribution financière exigée lors de l'hébergement d'un enfant en milieu substitut, avant que la décision d'hébergement ne soit prise;

Faire preuve de clarté dans les communications avec l'enfant et sa famille, en utilisant un langage approprié et adapté à la situation du parent et de l'enfant;

S'assurer que l'enfant et les parents comprennent bien l'information transmise.

**3 Le droit de recevoir des services adéquats et personnalisés**

*Tous les membres du personnel s'engagent à :*

Rendre accessibles des services de qualité sur les plans scientifique, humain et social, et répondant aux besoins et aux attentes des enfants et des parents en tenant compte des ressources disponibles de l'établissement;

Établir et maintenir une relation professionnelle personnalisée avec chaque usager ;

Apporter une réponse adaptée aux besoins de l'enfant et de sa famille, assurant sa sécurité et son développement, en misant sur ses forces et celles de ses parents, et en recherchant la solution la plus à même de lui offrir stabilité et permanence.

**4 Le droit de participer au processus de décision les concernant**

*Tous les membres du personnel s'engagent à :*

Valoriser et renforcer la capacité de l'enfant et de ses parents à prendre les décisions qui les concernent et à participer activement à la recherche de solutions à leurs difficultés;

Présenter explicitement à l'enfant et à ses parents le sens et le motif d'une orientation clinique jugée nécessaire pour assurer la protection ou la responsabilisation de leur enfant;

Impliquer l'enfant et ses parents dans l'élaboration, l'application et la révision du plan d'intervention ou du plan de services.

Informers l'usager le plus tôt possible des décisions prises à son égard en situations d'urgence, et toutes les fois que la situation le permet, avant de les mettre à exécution.

**5 Le droit d'être accompagnés et représentés auprès de l'établissement**

*Tous les membres du personnel s'engagent à :*

Informers les usagers de leur droit de consulter toute personne de leur choix avant de donner leur consentement aux mesures proposées;

Respecter l'accompagnement ou l'assistance des usagers par une personne de leur choix pour obtenir de l'information, pour comprendre un renseignement, pour initier toute demande relative à un service ou pour porter plainte;

Encourager et faciliter leur participation à titre de représentant des usagers aux élections et aux activités du Comité des usagers.

**6 Le droit à la confidentialité, en conformité avec la LSSSS et la Loi d'accès à l'information**

*Tous les membres du personnel s'engagent à :*

Accorder la plus grande attention au respect du droit de l'enfant et de ses parents à la confidentialité, dans les discussions de cas, dans le choix de lieux appropriés pour les échanges concernant un usager, dans la gestion des dossiers des usagers, dans la circulation des documents, dans l'informatisation et le traitement électronique des données sur la clientèle;

Respecter les règles régissant la diffusion et la transmission d'information à des tiers;

Conformément à l'article 27.1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, informer les usagers de leur droit de refuser que les renseignements nominatifs les concernant soient utilisés afin de l'inviter à faire un don au bénéfice de l'établissement ou d'une fondation de l'établissement;

Respecter l'intimité de l'enfant et de ses parents ainsi que leur vie privée, en utilisant uniquement les informations pertinentes à l'exercice de leur mandat et de leurs responsabilités;

Consigner dans un dossier les informations reçues sur un enfant et ses parents, en respectant les normes de l'établissement;

Faciliter les communications en toute confidentialité, entre l'enfant et les personnes de son choix, sauf dans les exceptions prévues par les lois.

## DIRECTION DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE

L'année 2005-2006 restera gravée dans la mémoire du personnel de la Direction de la protection de la jeunesse. Ce fut une année fort active à plusieurs niveaux, particulièrement en terme d'achalandage alors que le Centre jeunesse des Laurentides a connu une hausse record du nombre de situations signalées qui ont atteint 7000.

Le secteur protection de la jeunesse a été soumis à une pression énorme ayant eu à évaluer plus de 2725 signalements alors que nous disposons des ressources humaines pour en traiter environ 2200. Ce difficile contexte de travail a malheureusement eu des effets négatifs sur la stabilité de nos équipes qui ont été affligées par de nombreuses

absences maladies. Malgré cette adversité, il m'apparaît important de relever la performance exceptionnelle des intervenants, intervenants et gestionnaires qui ont maintenu un haut niveau de mobilisation et un souci d'offrir des services de qualité. La performance de nos équipes a été exceptionnelle et nous avons su relever le défi avec brio.

Cet accroissement d'activités nous aura amené à réfléchir sur la provenance des signalements et à conclure que nous avons besoin du soutien de nos partena-

naires de première ligne pour qu'ils deviennent davantage la porte d'entrée aux services jeunesse dans les Laurentides. Je dois par ailleurs souligner le soutien financier que nous avons reçu de l'Agence de la santé et des services sociaux des Laurentides qui nous a consenti un budget non récurrent nous permettant d'engager du personnel supplémentaire afin de nous aider à faire face à cet achalandage record.

L'automne 2005 a été exceptionnel, non seulement par le volume d'activités auquel nous avons été confronté, mais aussi parce que nous avons eu à faire face à un battage médiatique négatif qui, malheureusement, ne reflétait pas la réalité du quotidien de notre personnel. Les intervenants qui oeuvrent en protection de la jeunesse exercent une fonction qui est mal connue et ils ont davantage besoin de reconnaissance que de coups de massue. Je tiens à rappeler que la protection des enfants vulnérables est une responsabilité collective qui doit être assumée par toutes les personnes qui entourent les enfants, soit les intervenants sociaux, médicaux, judiciaires, policiers et scolaires mais, avant tout, les parents.

L'automne 2005 a aussi été marqué par le dépôt, à l'Assemblée nationale, du projet de loi 125 visant une réforme de la Loi sur la protection de la jeunesse. Son objectif est d'actualiser la loi pour que nos pratiques soient davantage collées à la réalité des difficultés qui confrontent



Denis Baraby  
DIRECTEUR

### RÉPARTITION DES SIGNALEMENTS RETENUS PAR PROBLÉMATIQUE

	2005-2006		2004-2005	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Abandon	24	0,8 %	40	1,6 %
Négligence	1679	57,8 %	1467	57,1 %
Abus physiques	584	20,1 %	518	20,2 %
Abus sexuels	227	7,8 %	188	7,3 %
Troubles de comportement	391	13,5 %	356	13,9 %
<b>TOTAL</b>	<b>2905</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2569</b>	<b>100,0 %</b>

### NOMBRE D'USAGERS DIFFÉRENTS AYANT FAIT L'OBJET D'UNE INTERVENTION DU CENTRE JEUNESSE PAR LOI DURANT L'ANNÉE

	2005-2006
LSJPA	1246
LPJ	7476
LSSSS	26

*On ne peut faire l'addition du nombre de jeunes différents des trois lois, car certains peuvent se retrouver dans plus d'une loi.*

les enfants qui nous sont référés. Il vise aussi à réaffirmer la responsabilité première des parents et de la collectivité à l'égard de nos enfants en difficulté, mais surtout permettre à certains enfants de bénéficier d'un futur stable et sécurisant lorsque leurs parents ne parviennent pas à se mobiliser rapidement pour pouvoir assumer adéquatement leurs responsabilités parentales.

Sur le plan clinique, 2005-2006 aura été une année de consolidation au cours de laquelle nous nous sommes attardés à clarifier certaines pratiques cliniques. Nous avons aussi amorcé des réflexions quant à la détermination de balises cliniques précises visant nos actions dans certaines situations de protection. Nous avons aussi intégré plusieurs nouveaux employés tout en les supportant adéquatement afin qu'ils s'approprient leurs nouvelles fonctions et responsabilités. Sur le plan administratif, divers processus ont été clarifiés et le déploiement du système clientèle jeunesse (PIJ) est demeuré une activité majeure.

Sur le plan de la concertation, le partage de nos préoccupations avec le juge coordonnateur-adjoint de la Cour du Québec a permis la mise en place d'une table socio-judiciaire permettant l'amorce d'intéressantes discussions avec nos partenaires judiciaires dans une perspective d'améliorer le fonctionnement du tribunal et d'alléger les contraintes respectives.

Les autres secteurs relevant du directeur de la protection de la jeunesse ont eux aussi été très actifs. Le nombre de révisions effectuées (plus de 2572) est demeuré très élevé, sans ajout d'effectifs. Malheureusement, nous déplorons ne pas parvenir à effectuer entièrement les révisions selon les normes prévues alors que les usagers devraient toujours être impliqués au processus. Par contre, soulignons la participation active des réviseurs aux instances cliniques

### LES ENFANTS PRIS EN CHARGE AU 31 MARS (LPJ)

Enfants et adolescents	2006	2005
Lachute	166	184
Saint-Jérôme	683	675
Sainte-Thérèse	468	561
Saint-Eustache	451	425
Sainte-Agathe	416	378
Mont-Laurier	284	261
<b>TOTAL</b>	<b>2468</b>	<b>2484</b>

qui visent à identifier les enfants à risque d'abandon.

Le secteur adoption a lui aussi été très actif. Nous avons été impliqué dans plus de 60 projets d'adoption d'enfants du Québec et de l'étranger et à de nombreuses activités de recherche d'antécédents et de retrouvailles. L'année 2005-2006 aura aussi amené l'entrée en vigueur de la Convention de La Haye qui élargit certaines responsabilités du directeur de la protection de la jeunesse en regard de l'adoption internationale et a rendu nécessaire la participation de notre personnel et de nos mandataires à plusieurs activités d'appropriation avec le Secrétariat à l'adoption internationale.

En regard du mandat de directeur provincial, nous continuons notre appropriation des particularités de la Loi sur la justice pénale pour adolescents (LSJPA). Nous avons finalisé notre restructuration administrative amorcée l'année précédente par la mise en place, au printemps 2005, d'une équipe centralisée sous l'égide d'un seul chef de service couvrant l'ensemble du territoire à l'exception du secteur Mont-Laurier.

L'année 2005-2006 aura été une année d'ajustements de nos pratiques professionnelles et administratives. Nous avons aussi consolidé nos relations avec nos partenaires par la participation à diverses activités de concertation régionales qui auront permis de clarifier les pratiques et les attentes mutuelles. Nous avons aussi rayonné sur le plan provincial avec la participation de notre chef de service LSJPA à plusieurs comités provinciaux relevant de l'Association des centres jeunesse.

En conclusion, 2005-2006 aura été une année très stimulante et éprouvante pour l'ensemble des services. La pression exercée sur les services de protection de la jeunesse a été énorme et a laissé des séquelles importantes. Le rythme soutenu pourra difficilement être maintenu à long terme à moins de recevoir du support supplémentaire. Les défis pour 2006-2007 sont aussi nombreux. Ainsi, tout en assumant nos diverses responsabilités, nous devons poursuivre nos engagements à offrir des services cliniques de haut niveau. À cet égard, nous aurons notamment à implanter en cours d'année le système de soutien à la pratique (SSP : outil clinique dédié au diagnostic en protection de la jeunesse) ainsi qu'à s'approprier la nouvelle législation et y ajuster nos pratiques professionnelles. Enfin, nous poursuivrons aussi nos démarches auprès des instances supérieures pour s'assurer que nous disposons de moyens adéquats pour garantir le respect des droits et la protection des enfants des Laurentides.

En terminant, je veux de nouveau remercier le personnel du Centre jeunesse des Laurentides qui fait preuve d'un engagement hors du commun dans l'accomplissement du mandat qui m'est confié à titre de directeur de la protection de la jeunesse et de directeur provincial.

**Denis Baraby**  
Directeur de la protection de la jeunesse et  
Directeur provincial

## LOI SUR LES SERVICES DE JUSTICE PÉNALE POUR ADOLESCENTS (LSJPA)

### LES SANCTIONS JUDICIAIRES

	2005-2006	2004-2005
MESURES PROBATOIRES		
• avec suivi	269	244
• sans suivi	151	140
Sous-total	420	384
PLACEMENT SOUS GARDE ET SURVEILLANCE		
• en milieu fermé	24	30
• en milieu ouvert	2	11
• en garde discontinue	0	3
Sous-total	26	44
Travail communautaire	251	n/d
Compensation ou dédommagement financier	22	20
Autres mesures	180	149
<b>TOTAL</b>	<b>899</b>	<b>597</b>

### LES SANCTIONS EXTRAJUDICIAIRES

	2005-2006	2004-2005
Compensation ou dédommagement financier	109	101
Travail communautaire	241	260
Mesures de développement des habilités sociales	323	296
Autres mesures	101	68
<b>TOTAL</b>	<b>774</b>	<b>725</b>
	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

### RÉPARTITION DES PLACEMENTS EN LOI SUR LE SYSTÈME DE JUSTICE PÉNALE POUR LES ADOLESCENTS

	2005-2006	2004-2005
DÉTENTION PROVISOIRE		
• avant comparution	37	64
• avant le prononcé de la peine	31	75
GARDE DISCONTINUE	2	0
PLACEMENT SOUS GARDE EN MILIEU OUVERT	0	30
PLACEMENT SOUS GARDE EN MILIEU FERMÉ	5	39

Le travail du commissaire local à la qualité des services est de s'assurer du traitement diligent des plaintes des usagers et de la satisfaction des usagers, du respect de leurs droits et de la qualité des services.

**LES DOSSIERS OUVERTS PAR LE COMMISSAIRE EN 2005-2006**

Quatre types d'activités doivent être traitées comme tel par le commissaire : les plaintes, les interventions, les assistances et les consultations.

Ainsi, le rapport sur le traitement des plaintes fait état de 7 plaintes reçues en Centre de réadaptation pour jeunes en difficulté d'adaptation (CRJDA), toutes formulées verbalement, et de 24 plaintes reçues en mission CJ. Celles-ci ont été formulées verbalement dans 10 cas et par écrit dans les 14 autres situations. Le nombre total des objets de plaintes examinées est de 44, soit 12 objets de plainte en centre d'accueil et 32 pour la mission centre jeunesse. La majorité des objets portaient sur les soins et services dispensés pour 25 d'entre eux, les droits particuliers, l'accessibilité à des services. Les relations interpersonnelles de même que l'organisation du milieu comptaient pour les autres.

Leur traitement s'est soldé par 17 mesures correctives identifiées et s'est effectué dans un délai moyen de 25 jours / plainte.

En centre d'accueil, sur les 7 plaintes reçues, elles étaient faites dans 4 cas par les parents de jeunes, les 3 autres par les jeunes eux-mêmes.

Dans les autres services, le plaignant était la plupart du temps le parent.

Les mesures identifiées et appliquées ou recommandées concernaient au premier chef l'adaptation du milieu de vie ou l'adaptation aux services, des rappels au personnel sur les droits des usagers, des changements d'intervenant et finalement des ajustements aux activités professionnelles. Des mesures visant l'information à donner aux usagers ont aussi été prises, tant à travers les plaintes qu'en assistance. La transmission de l'information est elle aussi primordiale pour favoriser la bonne compréhension des usagers des événements et des processus sans compter qu'elle est aussi à la base de leur mobilisation et de leur reprise en main.

Les demandes d'usagers qui ont été traitées en assistance par le commissaire sont au nombre de 116.

Aussi, le nombre de plaintes ne doit donc pas à lui seul servir les fins d'une analyse, mais plutôt être considéré avec celui des assistances puisque celles-ci originent aussi d'insatisfactions importantes. Les suites données à ces assistances ont été majoritairement une intercession du commissaire auprès d'une instance ou d'un intervenant en vue de l'obtention d'un service ou de l'ajustement de ceux-ci. Nous avons également souvent transmis de l'information nécessaire à la bonne connaissance par l'utilisateur des événements.

Dans les faits, les demandes des usagers qui ont été traitées en assistance originent souvent d'un manque d'information à l'utilisateur qui, à son tour, nuit à l'alliance qui doit se développer entre lui et son intervenant. La situation peut alors générer, de parts et d'autres, des perceptions erronées sur la finalité de l'intervention et il s'en faut de peu pour que des perceptions d'usagers ne soient cristallisées et ultimement préjudiciables à un dénouement productif.

Ainsi, le travail du commissaire revêt souvent un caractère de médiation afin qu'un lien entre l'utilisateur et les dispensateurs de services soit repris, ce qui est possible dans beaucoup de cas.

Les quatre interventions ont été effectuées, deux à la demande de personnel et deux autres en vertu du mandat d'initiative.

Deux de ces interventions ont concerné l'absence de scolarisation pour les jeunes hébergés en unités d'encadrement à Huberdeau. La troisième intervention concernait la nécessité de bien informer l'ensemble du personnel sur les imputabilités respectives concernant nos liens avec le Florès, le qui fait quoi pour qui et quand.

La dernière intervention visait à ce que les coordonnées des usagers soient mises à jour de façon continue dans le système d'information de même que les entrées concernant les congés des jeunes chez leurs parents.

Nous avons fait l'objet de 13 consultations, terme défini dans le lexique du SIGPAQS comme une « demande d'avis portant notamment sur l'application du régime d'examen des plaintes, les droits des usagers et l'amélioration de la qualité des services », et ce, dans des situations précises.

**Pierre-Antoine Guinard**  
Commissaire aux plaintes  
et à la qualité des services

**LES PLAINTES, LES INSATISFACIONS ET LEURS PROPORTIONS RESPECTIVES**

	Plaintes	%	Assistances	%	Total N	%
Accessibilité	3	10	6	5	9	6
Soins et services	17	57	72	62	89	61
Relations interpersonnelles	3	10	12	11	15	10
Organisation du milieu	2	7	4	3	6	4
Aspects financiers	0		4	3	4	3
Droits particuliers	5	16	14	13	19	13
Autres	0		4	3	4	3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>116</b>	<b>100</b>	<b>146</b>	<b>100</b>

**Information à fournir concernant la prestation sécuritaire de services de santé et de services sociaux (2002, c. 71) et l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q. c. S-4.2)**

**Exercice concerné : 2005-2006**

Identification de l'agence de développement : Laurentides  
 Numéro d'identification de l'établissement : # de permis : 2149-1675  
 Nom de l'établissement : Centre jeunesse des Laurentides  
 Nom du répondant : Lortie  
 Prénom : Jean  
 Titre du répondant : Directeur général adjoint

**1. Comité de gestion des risques et de la qualité**

- 1.1 Adoption par le conseil d'administration du règlement instituant le comité : Oui  Non
- 1.2 Date de la mise en place du comité : 3 février 2005
- 1.3 Nombre de membres : 7 nommés et actifs, 1 à venir
- 1.4 Membres :
 

Nom	Fonction
Jean Lortie	Directeur général adjoint
À venir	Représentant du Comité des usagers
Sylvie Charrette	Gestionnaire des ressources humaines
Stéphane Bélanger	Chef de service à la prise en charge
Huguette Fournier	Contractuelle ressources intermédiaires
Francine Gendron	Infirmière
André Savoie	Cadre à la direction des services professionnels
Josée Duval	Cadre à la direction des services de réadaptation
- 1.5 Nombre de réunions tenues par le comité pour l'année budgétaire en cours : 3  
 ..... 8 et 22 septembre 2005, 9 février 2006
- 1.6 Les problèmes que le comité priorisera l'an prochain :
  - sensibilisation du personnel et des usagers – Confidentialité et information aux usagers
- 1.7 Deux programmes de gestion des risques (implantation ou évaluation) qui seront appliqués l'an prochain :
  - Meilleur suivi en ce qui concerne la divulgation

**2. Divulgation de tout accident**

- 2.1 Adoption par le conseil d'administration du règlement sur les règles relatives :
  - à la divulgation de toute l'information nécessaire lorsque survient un accident : Oui  Non
  - aux mesures de soutien incluant les soins appropriés : Oui  Non
  - aux mesures pour prévenir la récurrence d'un tel accident : Oui  Non
- 2.2 Si oui, date de mise en vigueur du règlement : Adopté par le comité de direction le 4 mai 2004
- 2.3 Les règles de divulgation sont respectées :
 

Jamais <input type="checkbox"/>	Quelques fois <input checked="" type="checkbox"/>	La plupart du temps <input type="checkbox"/>	Difficile à savoir <input type="checkbox"/>
---------------------------------	---	--	---
- 2.4 Une analyse pour évaluer les causes souches est effectuée lors d'un accident avec conséquences graves :
 

Jamais <input type="checkbox"/>	Quelques fois <input type="checkbox"/>	La plupart du temps <input checked="" type="checkbox"/>	Difficile à savoir <input type="checkbox"/>
---------------------------------	--	---	---
- 2.5 Les solutions pour éviter la récurrence sont appliquées suite à une analyse approfondie :
 

Jamais <input type="checkbox"/>	Quelques fois <input type="checkbox"/>	La plupart du temps <input checked="" type="checkbox"/>	Difficile à savoir <input type="checkbox"/>
---------------------------------	--	---	---
- 2.6 De la formation quant à la divulgation a été donnée aux personnes concernées de votre organisation pendant l'année en cours : Oui  Non

**3. Déclaration de tout incident et accident et constitution d'un registre local**

- 3.1 Nombre d'incidents déclarés pour l'année budgétaire en cours : .2
- 3.2 Nombre d'incidents déclarés ayant fait l'objet d'analyse : .2  
 20 %  40 %  60 %  80 %  100 %
- 3.3 Nombre d'incidents déclarés où des mesures ont été prises pour en prévenir la récurrence : .2  
 20 %  40 %  60 %  80 %  100 %
- 3.4 Nombre d'accidents déclarés pour l'année budgétaire en cours : 11 CSST ..... .21
- 3.5 Nombre d'accidents déclarés ayant fait l'objet d'analyse approfondie : .15  
 20 %  40 %  60 %  80 %  100 %
- 3.6 Nombre d'accidents déclarés où des mesures ont été prises pour en prévenir la récurrence : .17  
 20 %  40 %  60 %  80 %  100 %
- 3.7 Nombre d'accidents déclarés où il y a eu décès : ..... 0
- 3.8 Durée moyenne de jours additionnels d'hospitalisation (prolongation) consécutifs aux accidents déclarés : . . . N.A.
- 3.9 Mise en place d'un registre local des incidents et des accidents : Oui  Non
- 3.10 Si oui, date de sa mise en place : 19 janvier 2006
- 3.11 Nombre de rapports transmis à l'agence de développement sur les incidents ou accidents déclarés pour l'année budgétaire en cours : ..... 0

**4. Agrément des services dispensés**

- 4.1 Sollicitation d'un organisme d'agrément : Oui  Non
- 4.2 Si oui, nom de l'organisme sollicité : Le Conseil québécois d'Agrément
- 4.3 Si non, nom de l'organisme qui sera sollicité : N.A.
- 4.4 Date à laquelle cet organisme sera sollicité : N.A.
- 4.5 Agrément obtenu : Oui  Non
- 4.6 Si oui, type d'agrément obtenu : N.A.
- 4.7 Rapport(s) abrégé(s) d'agrément transmis :
  - au ministre : N.A.
  - à l'agence de développement : N.A.
  - aux ordres professionnels concernés : N.A.

## DIRECTION DES SERVICES DE RÉADAPTATION

### 2005-2006, UNE BELLE ANNÉE DE TRANSITION

Depuis la dernière année et demie, une profonde transformation des pratiques cliniques et des modes de gestion s'est opérée à la Direction des services de réadaptation (DSR). Elle s'accompagnait d'une volonté ferme d'optimiser l'offre de service en ajustant les programmes pour mieux répondre aux besoins de la clientèle. Cette transformation des pratiques a aussi nécessité plusieurs virages aux plans de l'intervention et de la gestion dont les impacts et les défis s'avèrent tous aussi importants les uns que les autres.



Kathleen Hogan  
DIRECTRICE

Au cours de la dernière année, dans le contexte du développement d'une programmation intensive, l'organisation du travail des équipes éducatives s'est complexifiée. L'application rigoureuse de réglementations balisant la pratique auprès des jeunes en difficulté, l'émergence et le développement de nouvelles approches, l'animation conjointe d'activités de réadaptation entre les éducateurs et les professeurs, la mise en place de plusieurs activités dites de réadaptation vécues sur une base quotidienne sont des facteurs qui ont contribué à cette complexité.

Par ailleurs, mentionnons que le personnel clinique remplit une tâche très complexe, riche et diversifiée où le savoir-être et le savoir-faire occupent une place d'importance.

En terme de leadership, le rôle du gestionnaire est primordial. Il est à la fois celui qui dirige et anime les structures formelles, qui facilite et supporte le flux du travail, qui guide et objective les différentes réactions et actions et qui est en mesure de bien situer les enjeux situationnels et relationnels. Or, la structure de gestion ainsi que l'application de celle-ci se sont formalisées grâce à une meilleure compréhension du rôle et des résultats attendus de chacun.

La Direction des services de réadaptation est présentement engagée dans un processus visant une intensification des programmations à l'intention des jeunes en difficulté. Ce processus veut garantir une meilleure efficacité et une plus grande efficacité, tout en cherchant à atteindre un maximum de cohésion et de cohérence.

Bien que ce projet collectif, dans sa phase de transition, vous crée un certain inconfort, qu'il exige de chacun de vous une remise en question, qu'il bouleverse vos croyances, vos façons de faire, qu'il exige que vous développiez de nouvelles mentalités, qu'il vous oblige à acquérir de nouvelles compétences, qu'il vous invite à réviser vos processus et instruments de travail, il n'en demeure pas moins qu'il sollicite en même temps votre capacité à assumer vos propres changements, à mettre au point de nouveaux outils personnels et organisationnels, qu'il force de nouvelles méthodes de travail qui s'avéreront gagnantes pour maximiser les pratiques visant à offrir le meilleur service aux jeunes qui vous sont confiés.

Il vous appartient maintenant de bien choisir la combinaison gagnante et d'être déterminés à offrir à ces jeunes le meilleur de vous-mêmes dans vos rôles respectifs d'accompagnateurs et de gestionnaires. Vous conviendrez avec moi que vous êtes des agents de changements et ce qui vous est demandé présentement dans cette transformation importante n'est rien d'autre que « le pas de plus » que nous invitons chacun de nos jeunes à franchir quotidiennement dans l'espoir de les propulser vers un avenir meilleur.

C'est avec fierté que nous évoluons tous au sein de la réadaptation et c'est grâce à votre engagement, à votre dévouement et à vos nouvelles méthodes de travail que nous pourrions réaliser ensemble le mandat qui nous est confié en améliorant sans relâche les services à offrir à nos jeunes.

Kathleen Hogan

Directrice des services de réadaptation

### LES JEUNES HÉBERGÉS DANS LES RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL AU 31 MARS

	2006		2005	
Placement régulier	613	88,2 %	583	87,7%
Placement en dépannage	21	3,0 %	22	3,3 %
placement en réadaptation	61	8,8 5	60	9,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>695</b>	<b>100 %</b>	<b>665</b>	<b>100 %</b>

### LES JEUNES HÉBERGÉS DURANT L'ANNÉE

	2005-2006	2004-2005
Unités de vie régulières	520	592
Ressources intermédiaires	303	306
Ressources de type familial	1014	1004
Unités de vie - S.M.	27	27

\* nous ne pouvons faire le total, car un même jeune peut se retrouver dans plus d'une ressource.

### LES JEUNES HÉBERGÉS DANS LES RESSOURCES INTERMÉDIAIRES AU 31 MARS

Sous-régions	Garçons	Filles	2006		2005	
Saint-Eustache	13	9	22	14,6 %	22	14,6 %
Sainte-Thérèse	18	14	32	21,2 %	32	21,2 %
Saint-Jérôme	31	19	50	33,1 %	50	33,1 %
Sainte-Agathe	21	9	30	19,9 %	30	19,9 %
Lachute	5	4	9	6,0 %	9	6,0 %
Mont-Laurier	5	3	8	5,3 %	8	5,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>58</b>	<b>151</b>	<b>100,0 %</b>	<b>151</b>	<b>100,0 %</b>

### LES JEUNES HÉBERGÉS DANS LES UNITÉS DE RÉADAPTATION AU 31 MARS

	Garçons	Filles	2006		2005	
LPJ	92	54	146	89,6 %	143	88,8 %
LSJPA (LJC)	8	0	8	4,9 %	13	8,1 %
LSSSS	3	6	9	5,5 %	5	3,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>60</b>	<b>163</b>	<b>100,0 %</b>	<b>161</b>	<b>100,0 %</b>

## DIRECTION DES SERVICES MILIEU

Dans cette année qui se voulait « de consolidation », le personnel de la Direction des services milieu (DSM) a eu, une fois de plus, une année diversifiée et bien remplie. Pour les fins de ce rapport, seules les grandes lignes des réalisations seront abordées.

Aux centres externes de réadaptation et d'intervention sociale (CERIS) dans les territoires de Saint-Eustache, de Sainte-Thérèse et de Saint-Jérôme, la programmation s'est raffinée en offrant des activités individuelles et de groupes à plus de 400 jeunes et à plusieurs parents depuis leur ouverture. Les outils de suivi de la clientèle et des activités cliniques se sont améliorés et sont complétés assidûment par les intervenants. Après un an d'expérience, les intervenants, les chefs de service et des représentants de la Direction des services professionnels (DSP), par le biais de groupes de travail inter-CERIS, réfléchissent et documentent l'offre de services des CERIS afin de toujours mieux répondre aux besoins de la clientèle adolescente.

Le dossier « plan d'intervention de l'utilisateur » poursuit sa montée. Les intervenants multiplicateurs ont poursuivi la formation et le support auprès des équipes de la DSM en plus d'animer une activité de sensibilisation au PI dans les équipes de la Direction des services de réadaptation (DSR). Les résultats sont là, il y a de plus en plus d'utilisateurs au Centre jeunesse des Laurentides avec qui il y a eu un partage des attentes réciproques au niveau des objectifs à atteindre et des moyens à utiliser afin que l'on se retire de leur vie familiale.

Pour faire suite aux travaux sur le plan d'intervention, il y a eu la mise sur pied de quatre principaux chantiers : le premier sur le plan de réadaptation, le second sur le plan d'intervention à l'intention des familles d'accueil (PIFA) et un autre sur l'élaboration d'un outil de suivi de gestion de tous ces outils. Le quatrième chantier a été aggloméré à une orientation stratégique de l'établissement à propos des balises concernant les services offerts aux usagers en lien avec le mandat de protection. Découlant de ces travaux, des points de repères cliniques seront définis pour les plans d'intervention spécifiques aux situations de négli-

gence, de projet de vie et de retrait du milieu familial. Notons que tous ces chantiers s'appuient sur l'expertise des intervenants, des conseillers cliniques et des gestionnaires qui y participent ou qui les animent.

Du côté des ressources de type familial (RTF), l'exécutif de l'Association régionale des familles d'accueil a été impliqué dans les travaux autour du PIFA avec les gestionnaires de la DSM. Pour accentuer la réflexion et le développement d'un langage commun, une journée de conférence sur la notion d'attachement a été organisée dans la région, de même que deux demi-journées de travail autour de la collaboration RTF et Centre jeunesse. L'Association régionale des familles d'accueil demeure un partenaire très actif et centré sur l'amélioration de la qualité du suivi des enfants qui leur sont confiés.

Le souci de qualifier l'intervention par la consolidation des cellules d'intervention et des CERIS, par l'intensité du programme d'intervention de crise (PIC), par la qualité des visites supervisées, par la définition de balises cliniques, par la recherche de solutions personnalisées dans les études de cas, par l'élaboration de plans d'intervention avec les usagers, par les liens au quotidien avec nos partenaires, par la participation à des tables de concertation dans la communauté pour notre clientèle est bien ancré dans toutes les équipes de la Direction des services milieu.

Merci pour cette mobilisation constante!



Suzanne Lepage  
DIRECTRICE

Suzanne Lepage  
Directrice des services milieu

## DIRECTION DES SERVICES PROFESSIONNELS

L'année 2005-2006 a marqué un tournant pour l'équipe de la Direction des services professionnels (DSP). En effet, à la suite d'une réflexion d'équipe sur l'exercice du rôle support de la DSP, cette dernière a orienté son action différemment. Le partage des tâches et des points de service a été revu afin de permettre d'intégrer des dimensions de support aux problématiques et aux équipes, autant que des dimensions de support aux individus, intervenants et usagers.

La DSP s'est donc trouvée intégrée à tous les grands dossiers de l'établissement.

### SUPPORT AUX DIRECTIONS CLIENTÈLE

#### Direction des services milieu (DSM)

- En participant aux monitorings des PI, quantitatifs, mais aussi qualitatifs, la DSP a permis à la DSM de valider l'évolution du travail en ce domaine, tout en apportant un support aux chefs de service. Notons également la participation active d'un consultant DSP au comité PI/PIFA.
- Au niveau des CERIS, deux consultant DSP apportent leur expertise dans l'implantation du programme cognitivo-comportemental et dans le monitoring de suivi de l'implantation des CERIS.
- Les consultants DSP participent également de façon très active à certaines rencontres d'équipe, en apportant leur expertise sur des sujets précis. Notons l'apport spécifique d'un consultant au groupe de cohésion des éducateurs en dispensant une formation à l'approche systémique.
- Actuellement, les consultants travaillent avec les équipes à implanter des études de cas selon un format standardisé afin de supporter les intervenants dans leur lecture clinique des situations difficiles.

#### Direction des services de réadaptation (DSR)

- Participation active à l'implantation d'études de cas régulières en unités de vie;
- Participation active au comité de travail sur les plans d'intervention (PI) / plans de réadaptation;
- Participation active au comité d'implantation du Campus Sainte-Sophie, particulièrement sur le sous-comité des outils cliniques;
- Formation Santé Mentale donnée aux éducateurs du campus Huberdeau et suivi d'appropriation;
- Participation au comité d'implantation du programme des unités double problématique santé mentale / besoins de réadaptation.

#### Direction de la protection de la jeunesse (DPJ)

- Chaque consultant étant maintenant porteur d'une problématique, trois d'entre eux ont siégé sur les comités des balises cliniques sous le leadership du DPJ.

Bien sûr, cette orientation de la DSP d'apporter une contribution plus large s'est conjugquée dans le quotidien, avec les services de consultation dispensés directement aux intervenants, et les services dispensés directement aux jeunes, à leurs parents et à leur famille d'accueil.

#### DOSSIER PROTOCOLE SUICIDE

Ce dossier a demandé un fort investissement et a remarquablement bien évolué. L'organisation nécessaire pour actualiser le protocole a été déterminée et son implantation est en très bonne voie. En 2005-2006, 133 situations entrant dans les paramètres du protocole ont été gérées par le coordonnateur. Les formations aux intervenants s'actualisent depuis plusieurs mois, les campus éloignés ont été équipés de défibrillateurs, les liens avec l'Agence et le milieu médical s'accroissent.

#### SERVICES SPÉCIALISÉS

**Expertises psychosociales :** demandées par la Cour supérieure, elles éclairent le juge sur l'exercice du droit de garde et les droits d'accès du parent non gardien. Nous en avons réalisé 36 dans des délais de 34 semaines entre l'ordonnance et le dépôt du rapport au juge. Notons que, même si ces délais sont encore trop longs, ils ont diminué de 13 semaines par rapport à l'année précédente.

**Évaluations psychologiques :** que ce soit en LPJ ou en LSJPA, que ce soit sur ordonnance ou demandées par l'intervenant pour éclairer son travail clinique, nous en avons réalisé 178, soit une diminution par rapport à l'année précédente, et ce, malgré l'augmentation de la clientèle. Nous voyons ici l'apport des consultants dans les services support qu'ils donnent aux intervenants et dans les études de cas qui permettent de requérir des évaluations à meilleur escient.

**Évaluations en toxicomanie :** notre consultante spécialisée en toxicomanie en a réalisé 59, soit le même nombre que l'année précédente.

#### L'ACCÈS À L'INFORMATION, LES ARCHIVES

Le conseiller cadre à la DSP en charge des archives s'est fortement impliqué pour dresser un portrait exhaustif du Service des archives et participé à l'étude conduite par une firme spécialisée en vue de la réorganisation du service, mais aussi de la mise à niveau de nos processus d'archivage et de l'exploration du développement possible de la gestion documentaire.

Durant l'année 2005-2006, l'équipe de l'Accès a reçu 537 demandes, soit une augmentation de 12 % par rapport à l'année précédente.

#### LA FORMATION

Responsable de la validation du contenu des formations, la directrice des services professionnels a travaillé de très près avec la conseillère de la Direction des ressources humaines (DRH) à la formation ainsi qu'avec les différentes directions des services à la clientèle.

Les consultants ont donné eux-mêmes plusieurs formations de qualité aux intervenants. Le conseiller cadre a poursuivi les activités de formation PIJ, relativement à la tenue de dossier et à la confidentialité et a aussi poursuivi, avec l'aide d'une collègue, son apport au niveau de la formation aux nouveaux employés.

Notons que deux consultant de la DSP ont commencé une formation spécifique en approche cognitivo-comportementale afin de pouvoir supporter cette approche, à l'interne comme à l'externe, formation d'envergure d'une durée de plus d'un an.

#### LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES

Dans le courant de l'élaboration des projets cliniques par les différents CSSS de la région, la directrice des services professionnels a participé aux travaux de plusieurs CSSS concernant le programme-service Santé Mentale.

#### CONCLUSION

L'équipe DSP a donc redéfini son rôle, s'est questionné sur l'apport le plus efficace à donner à l'établissement et a élargi ses actions. Présente dans tous les grands dossiers de l'établissement, la DSP a travaillé dans le sens de la cohérence clinique, du maintien et de l'amélioration de la qualité ainsi que du support à tout programme ou action clinique.



Denise Trano  
DIRECTRICE

Denise Trano

Directrice des services professionnels

## CONSEIL MULTIDISCIPLINAIRE ET CONSEIL CONSULTATIF DU PERSONNEL CLINIQUE

### L'EXÉCUTIF

Cette année, l'exécutif était composé de :

Lucie Hébert, présidente (collège IV), Julie Paquin, vice-présidente (collège II) puis par Sophie Coursol vu le départ de Julie Paquin. Sandy Cloutier, secrétaire-trésorière (collège III), Josianne Ethier, officier (collège I), Eric Boulanger, officier (CCPC I), Aline Beaumier, officier (CCPC II) poste autrement vacant, Jean-Luc Lafrenière, représentant au C.A., Bernard Fortin, directeur général et Denise Trano, directrice des services professionnels. Pendant l'année, l'exécutif s'est rencontré à sept reprises.

En mai 2006, les collèges II et IV ainsi que le CCPC II ont été en élection. Il y a eu candidature pour chacun des postes.

### 2005-2006 EN BREF

#### La journée professionnelle

Le 1<sup>er</sup> juin 2005 a eu lieu la première journée professionnelle du Centre jeunesse des Laurentides. L'expérience a été un succès. Il y a eu 175 inscriptions et les commentaires ont été très positifs. Plus de 95 % des répondants ont apprécié les ateliers (excellent, très bien et bien). La conférence présentée par madame Diane Frenette a aussi eu un franc succès. Cette conférence a d'ailleurs sensibilisé les intervenant(e)s sur l'impact de la toxicomanie maternelle sur le développement de l'enfant (SAF et EAF).

Les participants ont fait un commentaire intéressant. Ils nous ont demandé d'avoir moins de pauses et plus d'ateliers! Par ailleurs, à la suite de certains commentaires reçus, la journée professionnelle déménage. En effet, pour 2006-2007, elle aura lieu pendant la semaine des centres jeunesse, soit le 22 novembre 2006.

#### Les règles de régie interne

Le comité de révision des règles de régie interne était composé de Eric Boulanger, Diane Frenette, Lucie Hébert, Normand Lachance, Louis Leclerc et Louis Rousseau. Trois demi-journées de réunion ont eu lieu et des représentants sont venus présenter les résultats des travaux à l'exécutif du Conseil multidisciplinaire le 8 mai 2006. Le projet de règlements présenté à l'assemblée générale est donc le fruit de ces travaux et discussions. Advenant la décision qui sera prise sur ce projet, les prochaines élections auraient lieu à l'automne 2006 afin

d'harmoniser la représentation sur l'exécutif aux nouveaux règlements.

#### Implication au sein de l'organisation

Le 1<sup>er</sup> novembre 2005, Lucie Hébert a présenté le rapport annuel du Conseil multidisciplinaire et du CCPC au conseil d'administration du Centre jeunesse des Laurentides.

Les préoccupations du Conseil multidisciplinaire, quant à la réorganisation des services, ont donné lieu à une visite de Julien Martin afin de partager l'information et de faire le point sur les CERIS.

L'exécutif a été saisi pendant l'année d'une demande d'avis sur l'organisation des transports pour les jeunes. À la suite des discussions avec la direction, il a été décidé que l'exécutif serait informé de la progression du dossier et consulté pour commentaires en temps opportun.

Des représentations se sont poursuivies auprès de la direction dans le cadre des travaux sur le budget 2006-2007. Il a été décidé qu'un budget de remplacement sera prévu pour les membres de l'exécutif du conseil multidisciplinaire provenant de la réadaptation.

#### Communications

Pendant l'année, nous avons constaté que la boîte vocale n'était pas utile. Celle-ci a donc été annulée et une adresse lotus a été mise en place pour le Conseil multidisciplinaire. Ainsi, tous les membres de l'exécutif reçoivent la correspondance adressée au conseil multidisciplinaire.

De façon régulière, des membres de l'exécutif écrivent des mots, des chroniques ou donnent de l'information par le truchement du P'tit Journal ou directement par le lotus ou l'affichage. De façon plus générale, il a été décidé que les procès-verbaux des rencontres seraient imprimés recto-verso dans la mesure du possible.

#### Implication provinciale

À la suite du dépôt du projet de loi 125 concernant la révision de la LPJ, un sous-groupe de président(e)s de conseils multidisciplinaires a rédigé un mémoire. Lucie Hébert a participé à ces travaux. Nathalie Turgeon de Montréal, Benoit Lord de la Montérégie, Carol Turgeon de Mauricie-Centre du Québec et Carolina Solaligue de Chaudières-Appalaches sont allés présenter le mémoire en commission parlementaire le 16 février 2006 à Québec. Le mémoire est

## DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET INFORMATIQUES

### SECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

#### Les ressources humaines

Au cours de la dernière année, on dénote une baisse du mouvement de personnel des titulaires de poste par rapport à l'année précédente. Cependant, il y a eu beaucoup d'activités touchant la liste de rappel. En effet, 364 858 heures de travail ont été effectuées par le personnel inscrit sur cette liste, ce qui représente l'équivalent de 199 postes à temps complet.

Le recrutement de nouveaux employés s'est poursuivi puisque les besoins ont été présents tout au cours de l'année. Plus de 112 nouvelles personnes ont été embauchées, alors que 98 ont quitté l'établissement.

Au 31 mars 2006, 786 personnes étaient à l'emploi de l'établissement dont 583 sont détentrices d'un poste permanent (489 de celles-ci à temps complet).

#### La formation

Investir dans le développement et la formation de nos ressources humaines est toujours aussi important. Pour la dernière année, 12 040 heures consacrées à plus d'une quarantaine d'activités admissibles à la Loi 90. 463 employés ont bénéficié d'au moins une demi-journée de formation, ce qui se traduit, en terme budgétaire, par des dépenses de l'ordre de 584 449 \$ dont 313 693 \$ en salaires versés aux participants. Donc, au plan quantitatif, nous avons, encore une fois, dépassé largement notre obligation d'investir en formation au moins 1% de la masse salariale.

Notons que plus de 100 personnes ont bénéficié du « Programme d'accueil, d'intégration et de formation des nouveaux employés », et ce, lors de 7 activités d'accueil, 16 activités d'intégration et 14 journées de formation.

Au plan qualitatif, le haut degré de satisfaction des contenus demeure et se reflète dans les évaluations complétées par les participants. Nous continuons à accorder de l'importance à la mise en place de moyens de support afin que les apprentissages se traduisent par une application concrète dans le quotidien.

#### La santé et sécurité du travail

En 2005-2006, 125 personnes ont été en absence maladie long terme (plus de 5 jours), ce qui représente une légère baisse (7,5 %) par rapport à l'an dernier. Cependant, le taux

d'assurance salaire sur les heures travaillées est passé de 7,52 % à 8,57 %, soit une augmentation de 1,05 %.

Au niveau des événements reliés à la CSST, il y a eu 25 incidents et accidents de travail déclarés, soit une diminution importante de 44 % par rapport à l'an dernier. Dans le cadre du programme d'une maternité sans danger, nous avons reçu 36 demandes de retrait préventif, ce qui représente une augmentation de 25 % par rapport à l'an dernier. Enfin, notons que le taux d'utilisation de notre programme d'aide aux employés est passé à 14 %, soit une augmentation de 2 % dans la dernière année.

Nous avons tenu 12 cliniques médicales, ce qui a permis à notre médecin conseil de rencontrer 85 employés.

### SECTEUR DES RESSOURCES INFORMATIQUES

La dernière année a été marquée par la consolidation du nouveau système clientèle informatisé, mieux connu sous l'acronyme de PIJ. Les travaux d'un groupe de travail ont permis d'identifier des moyens à mettre en place afin de rencontrer le volume de travail supplémentaire exigé par le nouveau module SIRTF.

Nous avons maintenu la formation et le support auprès des intervenants afin que ceux-ci puissent faire une utilisation adéquate des modules du système clientèle informatisé.

En fin d'année, nous avons entrepris le remplacement d'une partie des équipements (134 ordinateurs, 5 serveurs et leurs périphériques) de notre parc informatique sur la base d'un plan triennal. Ce fût un travail gigantesque accompli dans des délais très serrés.



André Dalphond  
DIRECTEUR

André Dalphond

Directeur des ressources humaines et informatiques

disponible par l'intermédiaire des membres de l'exécutif du Conseil multidisciplinaire.

De plus, une lettre cosignée par tous les président(e)s de conseils multidisciplinaires en centre jeunesse a été envoyée à la ministre Delisle en réaction à la présentation du budget du 27 mars 2006. Cette lettre faisait état de la déception et des inquiétudes cliniques des professionnels qui oeuvrent auprès de la jeunesse en difficulté.

### REMERCIEMENTS

Pour terminer, je tiens à remercier les membres de l'exécutif pour leur implication et leur disponibilité :

Madame Aline Beaumier,  
*officier*  
Monsieur Eric Boulanger,  
*officier*  
Madame Sandy Cloutier,  
*secrétaire-trésorière*  
Sophie Coursol,  
*officier*  
Madame Josianne Éthier,  
*officier*  
Monsieur Bernard Fortin,  
*directeur général*  
Monsieur Jean-Luc Lafrenière,  
*représentant au c.a.*  
Madame Julie Paquin,  
*vice-présidente*  
Madame Denise Trano,  
*directrice des services professionnels*

Merci à Nicole Perreault qui a pris la relève d'Edith Breton en cours d'année en support au Conseil multidisciplinaire et à Edith Breton qui continue de partager généreusement ses connaissances avec nous. Merci!

Lucie Hébert

Présidente

Conseil multidisciplinaire et  
Conseil consultatif du personnel clinique

## CONSEIL CONSULTATIF DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET DE SUPPORT

Cette année, lors de la mise en candidature du Conseil consultatif du personnel administratif et de support (CCPAS) en septembre 2005, sur nos quelques 250 membres, seulement trois membres ont déposé leur candidature, dont l'un d'eux s'est retiré. Les nouveaux membres de l'exécutif sont Kim Kosinski et Daniel Paquette. Nous les remercions de l'intérêt qu'ils portent à leur CCPAS. Au moment d'écrire ces lignes, l'exécutif avait tenu sept rencontres.

Afin de nous donner une plus grande visibilité, nos activités sont maintenant publiées par l'entremise du « P'tit Journal », et ce, sur une base trimestrielle. En plus, nous pouvons publier de petites informations sur une base mensuelle. Notre CCPAS est au cœur de l'action et nos membres sont représentés sur divers comités, dont entre autres, le comité d'agrément. Dès l'automne 2006, nous siégerons sur le conseil d'administration, tel que prévu par la loi. Nous sommes aussi présents aux rencontres provinciales.

Au cours de l'année, nous avons ressenti le besoin de se doter d'un outil qui nous permettrait de bien identifier notre champ d'action et qui permettra à nos membres et à nos partenaires de connaître notre mandat. Ceci nous a conduit à écrire le texte de notre mission. C'est avec beaucoup de fierté que nous avons présenté notre mission à nos membres et partenaires dans le P'tit journal d'avril 2006.

Pour l'année 2006, des changements ont été apportés dans l'organisation de notre assemblée générale et de notre activité annuelle. Elles se tiendront le 22 novembre 2006, durant la semaine des centres jeunesse.

Concernant notre budget, nous avons disposé, en 2005-2006, d'une somme de 3 000 \$. Nous avons dépensé une somme de 2 365 \$ pour notre activité de 2005. Pour l'année 2006-2007 notre budget sera de 4 000 \$. Nous prévoyons en utiliser une partie pour faire l'acquisition d'articles promotionnels.

Une deuxième rencontre provinciale annuelle des CCPAS s'est tenue à Québec le 15 mars dernier. Lors de cet événement, nous avons été informés qu'un forum de discussion était maintenant disponible aux présidents des CCPAS de la province sur le site extranet de l'ACJQ, ce qui nous permettra d'échanger sur divers sujets. Un comité de sensibilisation sera également mis sur pied afin de faire connaître le mandat des CCPAS.

Tout au long de son mandat, l'exécutif du CCPAS a travaillé à solidifier ses bases et à représenter ses membres dans divers comités de l'organisation. Pour la prochaine année, nous travaillerons sur la promotion du CCPAS et sur l'implication des membres dans divers dossiers.

Louise Pigeon  
Présidente

### LISTE DES MEMBRES DU CCPAS

Louise Pigeon	Présidente
Kim Kosinski	Secrétaire
Marie-Ève Provost	Vice-présidente
Stéphan Dicaire	Conseiller
Daniel Paquette	Conseiller
André Houle	Conseiller
André Dalphond	Représentant de la direction générale

Aux membres du Conseil d'administration du Centre jeunesse des Laurentides,

Nous avons vérifié les états financiers, renseignements complémentaires, données et annexes énumérés à la table des matières du rapport financier annuel du Centre jeunesse des Laurentides de l'exercice terminé le 31 mars 2006, lequel a été présenté dans la forme prescrite par le ministère de la Santé et des Services sociaux, en conformité avec l'article 295 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux. La responsabilité de ce rapport financier annuel incombe à la direction de l'Établissement. Notre responsabilité consiste, en nous fondant sur notre vérification, à exprimer une opinion sur ce rapport financier annuel et les autres éléments décrits à l'annexe 1 du Règlement sur la gestion financière des établissements et des conseils régionaux.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que le rapport financier annuel et les autres éléments décrits à l'annexe 1 du Règlement sur la gestion financière des établissements et des conseils régionaux sont exempts d'inexactitudes importantes, d'omissions et de lacunes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans le rapport financier annuel. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation de l'ensemble du rapport financier annuel.

À notre avis,

- L'Établissement s'est conformé aux dispositions de la loi susmentionnée et aux règlements s'y rapportant dans la mesure où en sont touchés ses revenus ou ses dépenses ou son volume de services ou d'activités à l'exception de l'élément numéro 1 mentionné à l'annexe au rapport du vérificateur;
- L'Établissement s'est conformé aux explications et aux définitions se rapportant à la préparation du rapport financier annuel;
- les pratiques comptables de l'Établissement sont conformes aux normes et définitions contenues dans le Manuel de gestion financière publié par le ministère de la Santé et des Services sociaux à l'exception de l'élément numéro 2 mentionné à l'annexe au rapport du vérificateur;
- les unités de mesure utilisées par l'Établissement sont conformes aux définitions contenues dans le Manuel de gestion financière publié par le ministère de la Santé et des Services sociaux à l'exception de l'élément numéro 3 mentionné à l'annexe au rapport du vérificateur;
- les méthodes d'enregistrement et de contrôle des données quantitatives suivies par l'Établissement, sur lesquelles nous nous appuyons dans la conception de nos procédés de vérification du rapport annuel, sont valables à l'exception de l'élément numéro 4 mentionné à l'annexe au rapport du vérificateur;
- les procédures de contrôle interne relatives aux données financières suivies par l'Établissement, sur lesquelles nous nous appuyons dans la conception de nos procédés de vérification du rapport annuel, sont valables;
- L'Établissement s'est conformé aux directives administratives émises par le ministère de la Santé et des Services sociaux et par l'Agence de la santé et des services sociaux des Laurentides.

À l'exception des éléments mentionnés à l'annexe au rapport du vérificateur, le rapport financier annuel donne, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'Établissement au 31 mars 2006, ainsi que ses revenus et dépenses, de l'évolution de sa situation financière et des données financières et quantitatives de ses centres d'activités pour l'exercice terminé à cette date conformément aux normes et aux pratiques comptables reconnues dans les établissements relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux.

Le rapport financier annuel, qui n'a pas été établi, et qui n'avait pas à être établi, selon les principes comptables généralement reconnus du Canada, est fourni uniquement à titre d'information et pour être utilisé par les administrateurs de l'Établissement ainsi que par le ministère de la Santé et des Services sociaux et l'Agence de la santé et des services sociaux des Laurentides, afin de satisfaire à l'article 295 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Le rapport financier annuel n'est pas destiné à être utilisé, et ne doit pas l'être, par des personnes autres que les utilisateurs déterminés, ni à aucune autre fin que la ou les fins auxquelles il a été établi.

**Steve Reid, CA**  
Reid & Associés inc.  
Le 5 juin 2006

**DIRECTION DES RESSOURCES FINANCIÈRES ET TECHNIQUES**

L'année 2005-2006 a été une année de continuité par rapport à 2004-2005. Nous avons mis beaucoup d'énergie sur la budgétisation en maintenant notre processus de décentralisation budgétaire et en intensifiant nos activités sur le suivi budgétaire. Nous avons également réalisé un projet de construction et effectué des aménagements de nos espaces locatifs et plus encore.

L'année 2005-2006 a été encore une fois une année bien remplie. Elle nous a permis de relever plusieurs défis avec la précieuse collaboration des ressources de la direction.

L'année s'est terminée dans le respect des objectifs financiers fixés par l'Agence. Je profite d'ailleurs de l'occasion pour féliciter l'ensemble des gestionnaires pour leur contribution à ces dits objectifs.

En terminant, je remercie l'ensemble du personnel de la direction qui, sans lui, toutes les réalisations effectuées n'auraient pas été possibles.

**Claude Lapierre, cca**  
Directeur des ressources financières et techniques



**Claude Lapierre**  
DIRECTEUR

**SUR LE PLAN DES RESSOURCES FINANCIÈRES**

- Amélioration des encaissements en lien avec la contribution parentale;
- Formation des gestionnaires en lien avec le suivi budgétaire;
- Élaboration d'un outil pour les gestionnaires afin de faciliter le travail du suivi budgétaire;
- Support accru aux gestionnaires dans le suivi budgétaire;
- Continuité de la révision des processus de programmes RTF;
- Développer une compréhension commune en lien avec la budgétisation des RTF.

**SUR LE PLAN DES RESSOURCES TECHNIQUES ET D'APPROVISIONNEMENT**

- Projet fenestration Huberdeau;
- Aménagement des espaces au siège social;
- Conversion du 336 Bocage en bureaux pour les intervenants au tribunal;
- Déménagement du point de service d'Oka;
- Mise à jour du plan triennal de conservation des immeubles;
- Support à la finalisation du PDCI (plan directeur clinique et immobilier);
- Étude de faisabilité pour des espaces administratifs supplémentaires.

**BILAN DU FONDS D'EXPLOITATION AU 31 MARS**

Actif	2005-2006	2004-2005
En caisse	438 463 \$	- - - \$
Débiteurs	2 078 252	2 107 370
Charges payées d'avance	174 153	65 228
Stocks	36 000	31 881
Créances diverses	215 716	128 218
Autres éléments d'actif	338 686	255 855
<b>Total de l'actif</b>	<b>3 281 650 \$</b>	<b>2 588 552 \$</b>
<b>Passif</b>		
Découvert bancaire	- - - \$	690 954 \$
Emprunts	2 200 000	2 274 594
Autres créditeurs	5 277 625	3 253 824
Autres dettes	801 907	608 154
Revenus reportés - activités principales	388 442	390 539
Autres éléments	78 691	90 405
<b>Total du passif</b>	<b>8 746 665</b>	<b>7 308 470</b>
<b>Solde de fonds</b>	<b>( 5 465 015 )</b>	<b>( 4 719 918 )</b>
<b>Total du passif et du solde de fonds</b>	<b>3 281 650 \$</b>	<b>2 588 552</b>

**CHARGES BRUTES DU FONDS D'EXPLOITATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉS DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS**

Secteurs d'activités	2005-2006	2004-2005
Services aux jeunes et à leur famille	18 153 197 \$	16 879 165 \$
Services aux jeunes hébergés	27 791 506	27 470 941
Personnel bénéficiant de mesure de sécurité ou de stabilité d'emploi	117 349	140 395
Administration et soutien aux services	7 002 429	6 389 250
Gestion des bâtiments et des équipements	2 341 990	2 242 631
<b>Sous-total</b>	<b>55 406 561</b>	<b>53 122 382</b>
Charges non réparties	74 626	76, 711
<b>Total</b>	<b>55 481 187 \$</b>	<b>53 199 093 \$</b>

**SOMMAIRE DE L'ÉTAT DES RÉSULTATS DES ACTIVITÉS PRINCIPALES DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS**

	2005-2006	2004-2005
Total des revenus	54 872 800 \$	52 223 035 \$
Total des charges	55 481 187	53 199 093
Excédent des charges sur les revenus	( 608 387 \$ )	( 976 058 \$ )