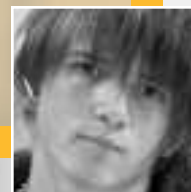
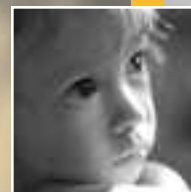


RAPPORT ANNUEL 2006-2007



Centre jeunesse
des Laurentides



Sommaire

Mot du président et du directeur général	1
Membres du conseil d'administration	2
Mission et code d'éthique	3
Synthèse du rapport annuel	5
Direction de la protection de la jeunesse	6
Direction des services milieu	8
Direction des services de réadaptation	10
Direction des services professionnels	11
Conseil multidisciplinaire	13
Commissaire local aux plaintes et à la qualité des services	14
Direction des ressources humaines et informatiques	15
Direction des ressources financières et techniques	16
Rapport du vérificateur externe	C-3

Centre jeunesse des Laurentides RAPPORT ANNUEL 2006-2007

Production

Centre jeunesse des Laurentides
Direction générale - Communications

Responsable du projet

Bernard Fortin

Chargée de projet

Karine Côté

Collaborateurs

Denis Baraby
Julie Brosseau
Hubert Côté
Michel Couture
André Dalphond
Josianne Ethier
Bernard Fortin
Kathleen Hogan
Claude Lapierre
Suzanne Lepage
Jean Lortie
Marielle Paquette
Johanne Pilon
Benoît Reid
Denise Trano

Graphisme et impression

Lithographie André Lachance inc.

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec

ISBN - 978-2-922413-07-6
Quatrième trimestre 2007

Le présent rapport annuel trace le portrait des principales réalisations du Centre jeunesse des Laurentides pour l'année 2006-2007. Celles-ci ont toutes pour but de concrétiser la mission de l'établissement auprès des enfants et des jeunes en très grande difficulté et leur famille. Dans les pages qui suivent, vous trouverez le libellé de cette mission ainsi que le bilan de l'ensemble des activités déployées à tous les niveaux de l'organisation afin d'en assurer la mise en oeuvre. Bref, nous vous proposons, dans ces quelques pages, de découvrir le formidable engagement du personnel au service des jeunes et de leur famille.

LA GESTION PAR RÉSULTATS

Depuis plusieurs années déjà, le Centre jeunesse des Laurentides planifie et réalise ses orientations annuelles par le biais d'une approche rigoureuse de gestion par résultats (GPR). Celle-ci s'appuie d'abord sur une analyse approfondie des besoins de l'organisation pour répondre adéquatement à l'ensemble de sa clientèle; à cet égard, toute l'équipe de direction est appelée à participer à un exercice d'identification et d'intégration des grands dossiers de l'établissement. Les adjoints et coordonnateurs sont invités à participer à cet exercice, permettant ainsi d'ajouter leurs propres opinions à la réflexion, laquelle est étayée notamment sur celles reçues directement du personnel dans le cadre de leurs fonctions. Les orientations qui découlent de ces travaux sont donc largement discutées et partagées par l'ensemble des acteurs qui auront, de façon concertée, à en supporter la mise en oeuvre et à en assurer l'atteinte des résultats et selon les échéanciers établis. L'approche GPR prévoit un suivi rigoureux du cheminement de ces objectifs, entre autres par la présentation d'un bilan d'étape et d'un bilan annuel aux membres du conseil d'administration.

Ainsi, en 2006-2007, le Centre jeunesse des Laurentides s'est engagé dans la réalisation des objectifs stratégiques suivants :

1. Démarche d'agrément (An 2);
2. Implantation de la nouvelle Loi sur la protection de la jeunesse;
3. Balises cliniques;
 - a. Volet A - Cadre de référence en intervention clinique;
 - b. Volet B - Négligence (An 2);
 - c. Volet C - Risque d'abandon - Projet de vie - Adoption (An 2);
 - d. Volet D - Retrait du milieu familial.



Michel Couture
Président



Bernard Fortin
Directeur général

Par ailleurs, au chapitre des objectifs inter-directions, nous retrouvons cinq dossiers dont quelques-uns constituent une suite aux efforts entamés au cours des années précédentes, tout comme les dossiers stratégiques :

1. Organisation de l'offre de service du transport;
2. Gestion documentaire;
3. Optimisation des ressources humaines
 - a. Volet A - Utilisation du personnel de la liste de rappel;
 - b. Volet B - Élaboration d'un plan d'action sur la présence au travail;
4. Plan triennal d'amélioration de la fonction cadre 2007-2010 (An 2);
5. Révision des processus liés aux ressources de type familial (An 3).

À l'issue de cette année d'intenses travaux, nous pouvons constater que les résultats visés par cette planification ont été atteints dans une très large mesure. Vous retrouverez d'ailleurs dans les pages qui suivent l'appréciation des efforts consentis à cette fin.

Parmi l'ensemble des activités orchestrées durant l'année, soulignons que la démarche d'agrément fut au cœur de l'action alors que plus d'une centaine de personnes ont contribué à l'actualisation de cet important objectif. En effet, six équipes de réalisation ont participé intensivement à la rédaction et à l'évaluation des processus, aux analyses des différents résultats de l'exercice et enfin, à l'élaboration d'un plan d'amélioration, validé par la suite auprès d'eux afin d'en évaluer sa justesse, sa pertinence et son

réalisme. Tous ces travaux ont été régulièrement soumis à l'attention du conseil d'administration et ont rendu possible la présentation du plan d'amélioration au Conseil québécois d'agrément. Par ailleurs, cette démarche a trouvé des points d'appui et de convergence au travers de nombreux autres dossiers mis de l'avant par le processus de gestion par résultats.

La préparation entourant l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur la protection de la jeunesse a également mobilisé un grand nombre d'acteurs afin d'assurer la formation de l'ensemble des intervenants internes et externes oeuvrant directement auprès de la clientèle. En outre, des travaux intensifs de tous ordres ont été menés tout au long de l'année, tant au niveau régional que provincial, afin d'assurer une implantation harmonieuse de la LPJ. Parallèlement, les travaux entrepris pour l'élaboration du cadre de référence et des balises d'intervention clinique ont intégré les ajustements requis dans le but de fournir des outils conformes à la nouvelle législation.

Ces grands dossiers, tant au niveau stratégique qu'inter-directions, supportent tous, d'une manière ou d'une autre, le projet intégré visant à améliorer de façon continue les services aux jeunes en difficulté et leur famille.

PERSPECTIVES 2007-2008

En tête de liste, la mise en application de la LPJ en vigueur le 9 juillet dernier et son suivi rigoureux au cours des prochaines années seront à l'ordre du jour, alors qu'un bilan devra être réalisé annuellement selon les différents niveaux de compétences du réseau.

De plus, nous savons d'ores et déjà que le plan d'amélioration découlant de la démarche d'agrément de même que le plan d'action issu de la démarche d'amélioration de la fonction cadre constitueront indéniablement la trame de fond de la planification des activités de l'année en cours.

Au surplus, quelques grands dossiers déjà bien amorcés se poursuivront alors que d'autres s'y ajouteront, à dessein de finaliser le cœur des préoccupations devant retenir notre attention au cours de cette année.



Conseil d'administration du Centre jeunesse des Laurentides

Monsieur Michel Couture, président – 8
(Collège - Population)

Monsieur Michel Viau, vice-président – 4
(Collège - Population)

Monsieur Pierre Bernaquez, trésorier – 11
(Collège - Population)

Monsieur Bernard Fortin, secrétaire – 2
(Directeur général)

Monsieur Gilles Durand – Absent sur la photo
(Collège - Agence - Autres établissements)

Madame Amélie Gauthier – Absente sur la photo
(Collège - Cooptation – Organisme communautaire)

Monsieur Jean-Luc Lafrenière – 6
(Collège - Conseil multidisciplinaire)

Madame Madeleine Leduc – 7
(Collège - Agence - Autres établissements)

Madame Hélène Moreau – 10
(Collège - Personnel clinique et autre personnel)

Madame Lorraine Prud'homme – 5
(Collège - Cooptation – Représentativité du milieu)

Monsieur Daniel Racine – 1
(Collège - Conseil multidisciplinaire)

Monsieur Serge Robert – 9
(Collège - Population)

Monsieur Louis Rousseau – 3
(Collège - Conseil multidisciplinaire)

Vacants au 31 mars 2007
Collège - Comité des usagers (2)

LA MISSION DU CENTRE JEUNESSE

Conformément à l'article 233 de la Loi sur les services de santé et les 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.

LES DROITS DES USAGERS

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
- Droit de recevoir des services adéquats et personnalisés
- Droit de participer au processus de décision les concernant
- Droit d'être accompagnés et représentés
- Droit à la confidentialité
- Droit de recours lors de toutes situations ou décisions avec lesquelles ils sont en désaccord

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'intérêts;
- 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.

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;
- Informer 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;
- Informer 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;
- Informer 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.

Le droit de recevoir des services adéquats et personnalisés

Tous les membres du personnel s'engagent auprès des usagers 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.

Le droit de participer au processus de décision les concernant

Tous les membres du personnel s'engagent auprès des usagers 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.
- Informer l'usager le plus tôt possible des décisions prises à son égard en situation d'urgence, et toutes les fois que la situation le permet, avant de les mettre à exécution.

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

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

- Informer 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.

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 auprès des usagers 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.

LES SERVICES DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE

Les signalements

En 2006-2007, le Centre jeunesse des Laurentides a reçu 6 740 signalements. De ce nombre, 2 881 ont été retenus pour un taux de rétention de 42,7 %. Les signalements retenus concernent 2 493 enfants dont 1 560 n'étaient pas connus des services de la protection de la jeunesse.

Les évaluations

En 2006-2007, 2 832 évaluations ont été complétées. Celles-ci ont mené à une fermeture de dossiers dans 66,5 % des situations, soit 1 884 cas. On note 127 situations qui étaient en attente d'évaluation à la fin de l'année.

Les orientations

À la suite des évaluations, nos intervenants ont réalisé 870 orientations en 2006-2007. L'application des mesures établie sur la base d'une entente sur mesures volontaires se retrouve dans 34,1 % des cas. Par ailleurs, nous retrouvons des mesures judiciaires dans 49,3 % des situations. Les autres orientations mènent à une intervention minimale terminale (9,5 %) ou à une fermeture de dossiers (7 %).

Les révisions

Un total de 2 428 révisions ont été effectuées en 2006-2007. Dans 64,4 % 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, 20 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 2007, 28 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 2006-2007, 655 évaluations-orientations ont été réalisées en regard de la LSJPA. Elles ont mené à une référence au substitut du procureur général dans 15,6 % des cas (102), à une entente sur des sanctions extrajudiciaires dans 78,2 % des cas (512), 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 458 situations, dont 301 avec suivi. Il a par ailleurs ordonné 14 placements sous garde et surveillance en milieu fermé. 81 rapports précisions furent demandés et diverses autres décisions furent rendues dans 461 cas.

Les sanctions extrajudiciaires

En 2006-2007, des sanctions extrajudiciaires ont été appliquées dans 802 cas, soit 3 % de plus qu'en 2005-2006 (774). Le plus souvent, la sanction extrajudiciaire a consisté en des mesures de développement des habiletés sociales (44,5 %) ou à des mesures de réparation à la collectivité (38,2 %). D'autres sanctions extrajudiciaires ont impliqué des mesures de réparation envers les victimes (17,3 %).

L'HÉBERGEMENT

L'hébergement dans les ressources de type familial

Au 31 mars 2007, le Centre jeunesse des Laurentides comptait 3 560 ressources accréditées. Au cours de l'année 2006-2007, un nombre total de 1 014 enfants ont été hébergés dans des ressources de type familial. Au 31 mars 2007, nous en comptons 693.

Les services de réadaptation (services réguliers)

Au cours de l'année 2006-2007, 576 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 deux unités de santé mentale de Sainte-Agathe ont hébergé 22 jeunes différents en cours d'année.

Les ressources intermédiaires

Au cours de l'année 2006-2007, un nombre total de 335 jeunes ont été hébergés dans les ressources intermédiaires.

L'adoption

En 2006-2007, 4 enfants ont été adoptés légalement. D'autre part, 27 enfants ont fait l'objet d'une adoption internationale. Par ailleurs, en cours d'année, 99 familles postulantes ont été évaluées.

LES SERVICES D'EXPERTISE PSYCHOSOCIALE

Auprès de la Cour supérieure

En 2006-2007, 38 expertises psychosociales ont été réalisées à l'intention de la Cour supérieure. Ces expertises ont porté sur les parents de 68 enfants.

La recherche d'antécédents et les retrouvailles

Au cours de la dernière année, 97 personnes ont reçu des services de recherche d'antécédents ou de retrouvailles. Au 31 mars 2007, 9 personnes avaient un dossier ouvert à l'étape « recherche d'antécédents » et 43 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, 113 personnes ont fait l'objet d'une intervention en 2006-2007 dont 61 enfants et 52 adultes comparativement à 104 en 2005-2006 : 63 enfants et 41 adultes.

Pour les jeunes du Québec et des Laurentides, l'année 2006-2007 fut une année importante. En effet, en juin 2006, l'Assemblée nationale adoptait le projet de loi 125 visant la mise à jour de la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ). Cette réforme visait plusieurs objectifs :

- Favoriser la continuité et la stabilité pour les enfants;
- Promouvoir la participation active de l'enfant et de ses parents aux décisions et au choix des mesures;
- S'assurer du caractère exceptionnel de l'intervention d'autorité de l'État dans la vie des familles;
- Concilier la protection des enfants et le respect de la vie privée;
- Moderniser les processus judiciaires;
- Baliser le recours exceptionnel à l'hébergement d'un adolescent dans une unité d'encadrement intensif.

La nouvelle LPJ est entrée en vigueur en juillet 2007. Elle entraîne des changements importants au niveau des pratiques professionnelles, cliniques, juridiques et administratives du personnel engagé auprès des enfants en besoin de protection. L'année 2006-2007 nous aura amenés à consacrer beaucoup d'efforts à nous préparer à appliquer cette nouvelle Loi en identifiant les impacts organisationnels amenés par les changements législatifs et en proposant les ajustements appropriés. D'importants travaux ont ainsi été menés à l'interne et avec nos partenaires pour nous permettre d'ajuster nos pratiques professionnelles afin de pouvoir assumer adéquatement nos responsabilités. Une équipe de formateur a aussi été constituée avec pour mandat de former, au printemps 2007, le personnel du Centre jeunesse et des différents partenaires.

Concurremment à ces travaux, nous avons continué nos activités habituelles auprès des jeunes des Laurentides. Ainsi, pour la Direction de la protection de la jeunesse, 2006-2007 fut une année presque tout aussi occupée que

la précédente avec 6 740 signalements reçus dont 2 881 signalements ont été retenus pour évaluation. Bien qu'un peu moins d'enfants ont été signalés au cours de l'année 2006-2007, ce nombre demeurait supérieur à notre capacité récurrente d'intervention et un bon nombre d'enfants ont été en situation d'attente soit une situation pour le moins très inquiétante. Par contre, avec le support de l'Agence de la santé et des services sociaux des Laurentides, nous avons pu ajouter des ressources humaines supplémentaires qui nous ont permis de traiter un nombre record de situations. Malgré cet ajout de ressources humaines, notre région a été celle qui a maintenu la liste d'attente à l'évaluation la plus élevée de la province tout au cours de l'année.



Denis Baraby
Directeur

Nous avons aussi collaboré avec plusieurs partenaires afin d'améliorer les services aux jeunes des Laurentides :

- Un comité sociojudiciaire a discuté à plusieurs reprises des délais importants qui affectent le processus judiciaire;
- Des rencontres avec le milieu scolaire ont eu lieu et un protocole de collaboration est en voie d'élaboration avec la Commission scolaire de la Rivière-du-Nord;
- Un protocole de collaboration a été signé avec le Regroupement des Centres de la petite enfance des Laurentides;
- Le comité régional de coordination de l'entente multisectorielle a tenu plusieurs rencontres afin d'assurer les meilleurs arrimages entre les acteurs principaux (policiers, substituts du procureur général et DPJ);
- Nous avons aussi contribué à l'implantation de deux projets novateurs sur les territoires des Centres de santé et des services sociaux de Deux-Montagnes et Saint-Jérôme.

RÉPARTITION DES SIGNALEMENTS RETENUS PAR PROBLÉMATIQUE

	2006-2007*		2005-2006	
Abandon	35	1,2%	24	0,8%
Négligence	1 761	61,1%	1 679	57,8%
Abus physiques	537	18,6%	584	20,1%
Abus sexuels	205	7,1%	227	7,8%
Troubles de comportement	343	11,9%	391	13,5%
TOTAL	2 881	100,0%	2 905	100,0%

* Les autochtones sont inclus

LES ENFANTS PRIS EN CHARGE AU 31 MARS (LPJ)

Enfants et adolescents	2007	2006
Lachute	155	166
Saint-Jérôme	663	683
Sainte-Thérèse	482	468
Deux-Montagnes	412	451
Sainte-Agathe-des-Monts	419	416
Mont-Laurier	295	284
TOTAL	2 426	2 468

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

	2006-2007	2005-2006
LSJPA	1 259	1 246
LPJ	7 779	7 476
LSSSS	1 417	n/d

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

Le DPJ porte aussi un deuxième chapeau soit celui de Directeur provincial avec pour mandat d'assumer certaines responsabilités découlant de l'application de la Loi sur la justice pénale pour adolescents (LSJPA). Cette législation fédérale s'applique dès qu'un délit est commis par un jeune âgé entre 12 et 17 ans. Les références à ce secteur sont en baisse en 2006-2007. La baisse la plus importante se situe au niveau des demandes de rapports prédécisionnels qui ont connu une baisse d'environ 30%.

Par ailleurs, afin d'assurer la meilleure qualité de services, nous avons poursuivi nos activités visant l'amélioration de nos services LSJPA en participant à des rencontres régulières avec nos divers partenaires (substituts du procureur général, policiers, organismes de justice alternative et communautaires) avec pour objectifs d'assurer les meilleurs arrimages et la meilleure compréhension de nos mandats complémentaires dans l'application de la loi.

Pour conclure, je tiens à remercier les intervenants des Laurentides, tant ceux du Centre jeunesse que ceux de nos partenaires, pour leur engagement constant auprès des familles en difficulté de la région. Leur travail est complexe et délicat, mais il permet d'assurer un meilleur et plus bel avenir à notre jeunesse.

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

	2006-2007	2005-2006
MESURES PROBATOIRES		
avec suivi	301	269
sans suivi	157	151
Sous-total	458	420
PLACEMENT SOUS GARDE ET SURVEILLANCE		
en milieu fermé	14	24
en milieu ouvert	0	2
en garde discontinue	0	0
Sous-total	14	26
Travail communautaire	264	251
Compensation ou dédommagement financier	24	22
Autres mesures	173	180
TOTAL :	933	899

LES SANCTIONS EXTRAJUDICIAIRES

	2006-2007		2005-2006	
Mesures de réparation envers les victimes	139	17,3%	109	14,1%
Mesures de réparation envers la collectivité	306	38,2%	241	31,1%
Mesures de développement des habilités sociales	357	44,5%	323	41,7%
Autres mesures **	0	0,0%	101	13,0%
TOTAL :	802	100,0%	774	100,0%

** n'est plus applicable pour l'année 2006-07

RÉPARTITION DES PLACEMENTS SOUS LA LOI SUR LE SYSTÈME DE JUSTICE PÉNALE POUR LES ADOLESCENTS

	2006-2007	2005-2006
DÉTENTION PROVISOIRE		
avant comparution	57	37
avant le prononcé de la peine	44	31
GARDE DISCONTINUE		
	2	2
PLACEMENT SOUS GARDE EN MILIEU OUVERT		
	0	0
PLACEMENT SOUS GARDE EN MILIEU FERMÉ		
	15	5

Dans un souci de qualification de la dispensation des services, la Direction des services milieu a connu, une fois de plus, une année bien remplie. Deux demi-journées regroupant l'ensemble du personnel de la DSM a permis, tout en favorisant les contacts entre les différents intervenants des quatre coins du territoire :

- à l'automne : de s'approprier le plan d'intervention à l'intention des familles d'accueil (PIFA) et de discuter des attentes pour le personnel à l'étape « application des mesures »;
- au printemps : de recevoir un conférencier et d'échanger autour de la dualité de la relation d'aide en contexte d'autorité.

L'augmentation du nombre de PI et la qualité de leur contenu démontrent l'implication des intervenants, de l'intégration des activités de formation dans la pratique notamment grâce au support des multiplicateurs PI (intervenants). L'implantation du PIFA s'est faite à la grande satisfaction de tous; les familles d'accueil et les intervenants apprécient la dimension clinique et la convivialité de ce nouvel outil. Les travaux autour du plan de réadaptation se sont poursuivis et une expérimentation est en cours auprès de représentants de plusieurs équipes de réadaptation interne et externe.

La Direction des services milieu s'est impliquée, par le biais de son personnel, dans les travaux de l'agrément, dans ceux menant à l'implantation de la LPJ amendée, à la définition des balises cliniques du CJ et a poursuivi la consolidation de certains programmes. Ainsi, avec l'aide des conseillers de la DSP, un comité de travail est à réviser en profondeur le programme des visites supervisées alors que du côté des CERIS, des regroupements d'éducateurs et de gestionnaires ont continué de définir les volets de ce programme et d'approfondir les outils de l'approche cognitive comportementale. Le groupe de cohésion des éducateurs externes, en plus des travaux sur le plan de réadaptation, a complété la formation sur l'approche systémique.

Au plan des partenaires, les activités de collaboration avec les CSSS et les commissions scolaires se sont maintenues. Nous sommes également très actifs dans l'implantation de projets pour soutenir certaines communautés pour une entrée scolaire réussie pour les enfants de 0-4 ans (Comité d'action locale - Fondation Chagnon).

Voici comment chaque chef de service résume fièrement les réalisations marquantes de leur équipe... de notre équipe :

Quelle année au **point de service de Lachute**... Tous les intervenants s'impliquent dans leurs formations; système PIJ, plan d'intervention, protocole suicidaire, Loi 125. À travers cet itinéraire, chaque intervenant donne le meilleur de lui-même à chacun des enfants et de leurs familles : les comités d'orientation, l'élaboration des plans d'intervention, les PIFA, les révisions et les suivis... Toute cette route fut couronnée par nos rencontres cliniques mensuelles en équipe avec notre consultant DSP. La confiance, l'humilité, l'accueil, l'engagement, le respect, la transparence et l'entraide de tous les intervenants de l'équipe étaient toujours au rendez-vous. Nous sommes très fiers de nous !

Stéfane Bélanger,
chef de service

Au cours de la dernière année, **l'équipe de Sainte-Agathe** a fourni un effort particulier afin que chaque dossier comporte un PI récent, élaboré avec les usagers. En décembre 2006, le taux de PI signés, et de moins de 6 mois, était de 96 %. Plusieurs intervenants commencent à récolter les fruits de cet « investissement » de temps qui rend leurs interventions ultérieures plus efficaces, car mieux ciblées. Il devient clair pour certains qu'à travailler de façon planifiée, on gagne du temps... et beaucoup plus qu'on en a investi pour faire la démarche PI!

Nancy Breton,
conseillère-cadre
et **Gordon Miller,**
chef de service

L'équipe des ressources de type familial a amélioré le processus de recrutement et de sélection des postulants au titre de famille d'accueil en réorganisant notamment la soirée d'information. Plus de 230 personnes se sont présentées lors de 4 soirées d'information. Les personnes intéressées se présentent ensuite à une soirée de sélection où ils répondent à diverses mises en situation et tests, puis certains postulants sont choisis pour une évaluation exhaustive. Un autre événement marquant a été la visite ministérielle du mois de janvier 2007. En 48 heures, les intervenants, les familles d'accueil choisies ont été mobilisées pour répondre aux représentants ministériels. Le volet budgétaire a été particulièrement investi cette année. Un comité de travail DRFT-DSM se

rencontre régulièrement afin d'analyser toutes les données et procéder aux ajustements. Il y a eu également une révision systématique des processus cliniques et administratifs de ce secteur.

L'équipe PIC, de son côté, a continué son travail qui consiste à prévenir le placement des jeunes qui vivent une crise à domicile et parfois en famille d'accueil. L'année se traduit notamment par une grande stabilité des intervenants de l'équipe et toutes les demandes ont pu être traitées.

Pierre Leduc,
chef de service RTF et PIC

Au **point de service de Saint-Jérôme**, les travaux se sont poursuivis en cellules d'intervention avec intensification du partenariat avec la DSR. Il y a eu de nombreuses rencontres d'équipe sur les PI (avec le multiplicateur PI) et sur la saisie des dynamiques des jeunes (avec le conseiller DSP). Le projet d'intervention avec Cap Jeunesse (école secondaire) continue de donner des fruits. Au CERIS, l'implication conjointe avec les personnes autorisées s'est accentuée et il y a eu un nouveau projet de partenariat avec la Commission scolaire Rivière-du-Nord pour des activités d'habiletés de communication auprès de certains jeunes. Du bon travail !

Christiane Pauté,
chef de service, équipe ado

Dans **l'équipe enfance de Saint-Jérôme**, il y a actuellement une réorganisation de la cellule intensive afin d'augmenter la rapidité à donner de bons services et, tout au long de l'année, il y a eu un maintien rigoureux des supervisions par cellule en lien avec la DSP (3 cellules se rencontrent mensuellement). Les implications dans les différents comités au CJ sont nombreuses de même que dans la communauté. Pour en nommer quelques-unes : une intervenante « poteau » fait les liens avec les « Écoles en santé » et « l'Amie du quartier ». Il y a également plusieurs collaborations étroites pour nos familles avec la maison Pause-Parents et une implication continue au Consortium à la table 0-5 ans.

Suzanne Ouimet,
chef de service, équipe enfance



Suzanne Lepage
Directrice

Le travail accompli par **l'ensemble du personnel de la DSM à Mont-Laurier** est magistral! Comme vous le savez, le personnel doit composer avec les particularités rattachées à notre point de service : distances à parcourir (sur un territoire de 15 665 km², avec 22 municipalités), accessibilité plus difficile, grande mobilité du personnel engendrant plusieurs remplacements, charge élevée de travail (augmentation considérable du nombre de dossiers depuis les 4 dernières années). Malgré ces faits, ils sont là, constamment investis de la mission qu'ils accomplissent pour aider, accompagner les enfants et leur famille. Impliqués, engagés, ils travaillent étroitement avec les différents partenaires du réseau, s'assurant que ces familles progressent dans le parcours qu'il leur est proposé et parfois imposé. L'équipe de Mont-Laurier, faisant partie de cette grande famille du Centre jeunesse des Laurentides, sait se faire reconnaître par son dévouement constant et soutenu au sein de leur communauté.

Roselyne Léonard,
chef de service

Forts de deux déménagements en moins de trois mois, **les équipes de Deux-Montagnes** ont réussi à offrir des services de qualité et mettre fin à des situations de protection pour une grande partie des jeunes suivis, tout en oeuvrant dans un contexte de collégialité avec les membres de tous les services (équipe évaluation/orientation, réviseur, DSP, ressources, etc.). Les diverses cellules d'intervention ont été actives dans leurs réflexions et actions cliniques. Nous sommes impliqués et visibles dans notre communauté via notre participation dans les comités et tables de concertation. De l'énergie a été investie par chacun des intervenants pour faire du plan d'intervention une pratique clinique utilisée au quotidien; centrée sur les motifs de protection. Cette rigueur favorise une action dans le respect du cadre de notre mission. Malgré l'augmentation de la population et de l'entrée de dossiers constatée dans notre secteur, le personnel poursuit ses efforts avec engagement et mobilisation.

Nicole Bertrand,
chef de service, équipe ado
et **Manon Léonard,**
chef de service, équipe enfance

À **l'équipe enfance Sainte-Thérèse**, les intervenants ont travaillé en collaboration avec les éducateurs à mieux intégrer les plans d'intervention comme outil clinique dans leur pratique. En plus de la formation reçue, ils ont su profiter de sessions de travail en cellule pour parfaire leurs habilités à conceptualiser et rédiger les PI. De plus, plusieurs parents ayant des enfants de 6-11 ans ont pu profiter d'une intervention de groupe « L'entre-deux », lire l'entre deux âges, enfance et adolescence. Cette intervention, dispensée en coanimation par une éducatrice et une intervenante sociale, s'échelonne sur deux sessions à raison de 13 et 14 rencontres hebdomadaires. Les objectifs poursuivis par les parents étaient de mieux comprendre le vécu et les besoins de leur enfant, d'améliorer leurs compétences parentales à répondre aux besoins de leur jeune et de les accompagner dans leur développement. Depuis 2002, 61 parents ont participé au groupe « L'entre-deux », 34 ont complété la session d'automne et 47 parents ont complété les deux sessions.

Denise Fréchette,
chef de service

Cette année, tous les membres de **l'équipe adolescence de Sainte-Thérèse** se sont dotés d'objectifs professionnels par écrit pour l'année en cours. L'équipe du CERIS, en plus de s'impliquer dans tous les sous-groupes de travail des CERIS, a contribué à la mise sur pied d'une formule « appartement supervisé » dans une RTF du territoire. La cellule de réadaptation, de son côté, a poursuivi son travail et a été présente sur les campus pratiquement à toutes les semaines, s'impliquant dès le début du placement d'un jeune même lorsqu'il est à l'étape E/O.

Daniel Calvé,
chef de service



Quelques chefs de service à la Direction des services milieu. De gauche à droite : Nicole Bertrand (Deux-Montagnes), Suzanne Ouimet (Saint-Jérôme), Gordon Miller (Sainte-Agathe) et Pierre Leduc (RTF - PIC).



Quelques chefs de service et l'adjoint à la directrice des services milieu. De gauche à droite : Stéphane Bélanger (Lachute), Julien Martin (adjoint - DSM), Roselyne Léonard (Mont-Laurier) et Manon Léonard (Deux-Montagnes).

**LES JEUNES HÉBERGÉS
DANS NOS RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL
PAR GROUPE D'ÂGE AU 31 MARS**

	2007		2006	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
0 - 5 ans	139	20,1%	139	20,1%
6 - 11 ans	243	35,2%	247	35,7%
12 - 15 ans	210	30,4%	204	29,5%
16 - 17 ans	98	14,2%	100	14,5%
18 ans et +	1	0,1%	2	0,3%
TOTAL	691	100,0%	692	100,0%

LES JEUNES HÉBERGÉS DURANT L'ANNÉE

	2006-2007	2005-2006
Unités de vie régulières	576	520
Ressources intermédiaires	320	303
Ressources de type familial	1 000	1 014
Unités de vie - S.M.	22	27

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

Comme une rivière qui s'abreuve à plusieurs petits cours d'eau, la transformation des pratiques cliniques et des modes de gestion à la Direction des services de réadaptation, amorcée depuis les deux dernières années dans les services d'hébergement, a eu pour effet d'inspirer de nouvelles réalisations au sein de plusieurs équipes éducatives. Aussi, le plus grand défi d'explorer de nouveaux courants résidait dans sa très grande simplicité : faire preuve d'ouverture et céder la place à la créativité et à l'apprentissage dans le but de développer de nouvelles façons. On se devait de «risquer» pour «faire autrement». «C'est en forgeant qu'on devient forgeron.»

Au cours de la présente année qui devait assurer la poursuite de l'intensification et le développement des programmes, les membres du personnel de la Direction des services de réadaptation en hébergement ont su relever le défi avec constance et rigueur. D'ailleurs, un travail de réflexion, d'analyse et de mise à niveau à l'égard des pratiques cliniques et administratives a eu pour effet de rehausser les connaissances particulières qui sont propres à notre profession et d'augmenter le niveau de compétence dans le but de soutenir la mission du Centre jeunesse des Laurentides. Il ressort de cet exercice de nombreux projets et activités réalisés.

D'abord, dans toutes les unités de vie, la programmation s'est raffinée, intensifiée, offrant aux jeunes hébergés des activités de réadaptation personnalisées et adaptées à leurs besoins. De plus, toutes les activités cliniques s'actualisent par la mise en application du modèle psychoéducatif au moyen de huit opérations professionnelles et de six schèmes relationnels ainsi que par l'utilisation de certains outils de l'approche cognitive comportementale.

En outre, il est important de souligner l'excellent travail de l'équipe éducative de la Croisée pour sa très grande implication dans le développement du programme de réadaptation pour les jeunes avec des troubles graves de comportement présentant une problématique sévère de toxicomanie. Ce programme a été évalué par des chercheurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières et ces derniers dégagent plusieurs constats positifs, notamment sur les bienfaits de ce programme pour la clientèle. Il s'avère également un élément mobilisateur pour l'ensemble des équipes de réadaptation.

À cela, s'ajoute une autre belle réalisation : la transformation de l'offre de service à l'enfance. L'équipe éducative

l'Odyssée implantera sous peu dans des locaux nouvellement adaptés aux besoins de cette petite clientèle, un programme qui saura répondre plus adéquatement aux besoins des petits. Ce programme se subdivise en trois volets :

- **L'étape de la stabilisation;**
- **Le traitement proprement dit (distanciation/rapprochement);**
- **L'étape de la stabilité (familiarisation/attachement).**

Et, dans la foulée des travaux sur la modification de la Loi de la protection de la jeunesse, le programme de l'encadrement intensif a modulé sa programmation de façon à suivre le courant du changement. Les éléments de la programmation ont subi une révision en profondeur et génèrent une intensité dans l'intervention pour maximiser tous les moments de vie du jeune. Aussi, c'est tout le personnel de l'unité Le Tournant qui s'est entièrement mobilisé. Tous se sont préoccupés de clarifier certaines pratiques cliniques et de raffiner leurs interventions entourant notamment le recours aux mesures éducatives et d'exceptions. L'unité Le Tournant joue maintenant un rôle support non seulement auprès de la clientèle mais aussi auprès de l'ensemble des équipes éducatives.

Pour ce qui est du programme pour les jeunes avec des troubles de comportements sévères adjacents à des troubles de santé mentale, un atelier en santé mentale a été présenté avec brio au Congrès conjoint international : *Au-delà des frontières : notre attachement aux enfants et aux familles*. Le chef de service de ce programme, l'intervenant social et des professionnels de la direction des services professionnels ont travaillé conjointement dans la réalisation de cet atelier; une réalisation digne de mention.

Finalement, mentionnons que plusieurs membres du personnel de la Direction des services de réadaptation en hébergement ont participé à la démarche d'agrément tel que prescrit par la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Cette participation massive renforce la portée de nos actions et de nos gestes et confirme notre volonté et notre capacité à rendre des services de qualité à la clientèle qui nous est référée.



Kathleen Hogan
Directrice

LES JEUNES HÉBERGÉS DANS LES RESSOURCES INTERMÉDIAIRES AU 31 MARS

Sous-régions	Garçons	Filles	2007		2006	
Deux-Montagnes	9	13	22	14,4%	22	14,6%
Sainte-Thérèse	20	8	28	18,3%	32	21,2%
Saint-Jérôme	27	25	52	34,0%	50	33,1%
Sainte-Agathe-des-Monts	24	12	36	23,5%	30	19,9%
Lachute	4	2	6	3,9%	9	6,0%
Mont-Laurier	6	3	9	5,9%	8	5,3%
TOTAL	90	63	153	100,0%	151	100,0%

LES JEUNES HÉBERGÉS DANS LES UNITÉS DE RÉADAPTATION AU 31 MARS

	Garçons	Filles	2007		2006	
LPJ	91	54	145	90,1%	146	89,6%
LSJPA	5	0	5	3,1%	8	4,9%
LSSSS	6	5	11	6,8%	9	5,5%
TOTAL	102	59	161	100,0%	163	100,0%

Une année très fertile en défis de toutes sortes :

- **L'intensification et l'implantation des programmations;**
- **La bonification des pratiques cliniques;**
- **Une gestion étroite et rigoureuse dans l'application des politiques et des codes et procédures.**

N'oublions pas le vécu partagé quotidien avec des jeunes qui nécessitent des interventions adaptées et bien définies, des soins de toutes sortes et des attentions particulières et soutenues.

En terminant, j'aimerais souligner le magnifique travail de tous ceux et celles qui contribuent de près ou de loin à procurer un petit moment de douceur à tous ces jeunes que nous côtoyons, spécialement lorsqu'ils traversent les moments les plus sombres de leur courte existence. Ne serait-ce que par un simple bonjour, un sourire, une réparation, une toute petite attention lors d'une grippe, un contact physique ou un regard chaleureux. De petits gestes qui peuvent sembler anodins, voire même sans importance, mais qui peuvent toucher et atteindre des profondeurs insoupçonnées dans des moments de détresse, des gestes qui peuvent même insuffler un regain de vie.

Je veux remercier tout le personnel qui fait preuve d'engagement, de dévouement et qui y met tout son cœur pour améliorer le bien-être des jeunes.

KATHLEEN HOGAN

Directrice des services de réadaptation

Comme en 2005-2006, la Direction des services professionnels s'est trouvée intégrée à tous les grands dossiers de l'établissement. Avec une équipe impliquée et dynamique, à laquelle s'est ajouté un poste permanent d'agente de programmation, la DSP a pu apporter un support constant à toutes les directions.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

En 2006-2007, la DSP avait comme objectif stratégique la révision des balises cliniques. Plus précisément, l'objectif était de déterminer quels sont les processus et le seuil minimal de services nécessaires pour assurer la protection des enfants et quels sont les déterminants que l'on doit impérativement retrouver dans un Plan d'intervention pour les enfants concernés par une problématique particulière et spécifique.

La DSP a donc poursuivi en 2006-2007, les dossiers débutés en 2005-2006 :

- En ce qui concerne les balises cliniques en matière de retrait du milieu familial : le travail est complété, le cadre de référence rédigé tout comme les politiques et procédures tel que prévu par le Ministère;
- Concernant les balises cliniques en matière de négligence et celles en matière de situation à risque d'abandon : deux dossiers importants, travaillés par des comités regroupant des intervenants de toutes les directions clientèle, et dont le contenu nous amènera à pouvoir définir des seuils minimaux de service et des pratiques de qualité;
- Quant au cadre de référence en intervention clinique au CJL : le travail entrepris définira la philosophie d'intervention de notre établissement, philosophie à laquelle chaque pratique, chaque programmation devra se rattacher.

La DSP a également été porteuse d'un dossier d'objectif stratégique d'établissement d'envergure, celui de l'intégration de la gestion documentaire dans l'établissement. À la suite de l'évaluation faite de la situation par nos services avec l'aide d'une firme extérieure spécialisée, la firme DMR, un plan d'action en gestion documentaire a été élaboré et sa mise en application débutera dès avril 2007.

LE DÉPLOIEMENT DU CODE D'ÉTHIQUE

Revu et modifié à la lumière des valeurs organisationnelles, un nouveau code d'éthique a été adopté par le comité de direction le 30 mai 2006.

Publié sous forme de dépliant, il a été présenté et partagé à toutes les équipes de toutes les directions du Centre jeunesse. Il a ainsi fait l'objet de 24 présentations, au cours desquelles les échanges et les questionnements ont été nombreux et dynamiques. Chaque équipe a ensuite choisi pour elle-même des moyens pour l'intégrer dans le vécu quotidien des intervenants.

Cette année d'implication s'est terminée en mai 2007 par une demi-journée thématique réunissant l'ensemble des intervenants afin de poursuivre les échanges et d'envisager l'avenir.

SUPPORT AUX DIRECTIONS CLIENTÈLE

Que ce soit au niveau de la Direction des services milieu (DSM), de la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ) ou de la Direction des services de réadaptation (DSR), la DSP a poursuivi le support donné aux directions clientèle et a poursuivi son développement de la présence des consultants et psychologues auprès des équipes terrain, par des activités telles que :

- des rencontres directes auprès de la clientèle;
- des consultations auprès des intervenants, des études de cas;
- une participation régulière aux discussions cliniques des cellules d'intervention;



Denise Trano
Directrice

- une participation régulière ou ponctuelle aux études de cas en unité de vie, aux comités aviseurs et autres comités cliniques;
- des rencontres régulières avec les chefs de service.

Sur un plan plus large, les consultants DSP ont été présents et ont apporté leur support pour la mise en place ou le monitoring de certaines orientations des directions clientèle :

- monitoring des PI / PR;
- support à l'implantation des CERIS par la formation, le suivi des outils cliniques et la rédaction du programme;
- monitoring de l'implantation des CERIS;
- soutien à la recherche de conformité d'implantation des CERIS;
- support aux intervenants ressources dans leur démarche d'implantation de nouvelles pratiques en recrutement, sélection, évaluation de postulant et réévaluation de RTF;
- support à l'unité l'Odyssee dans sa réorganisation et sa nouvelle programmation;
- support aux unités régulières pour faire le portrait exact de la clientèle et débiter une démarche de programmation;
- support à la DSM et DSR dans la formation et le développement continus des intervenants dans le domaine de la santé mentale.

SERVICES SPÉCIALISÉS

Que ce soit pour les services d'expertises psychosociales, d'évaluations psychologiques ou d'évaluations en toxicomanie, la prestation de services donnée par la DSP est demeurée semblable à l'année précédente :

expertises psychosociales	= 37
évaluations psychologiques	= 175
évaluations en toxicomanie	= 44

RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES

Ce champ d'action est toujours très actif. La DSP s'y est investie lors de collaboration dans des dossiers complexes avec nos partenaires locaux ou régionaux par le biais des protocoles d'entente et de contacts directs.

Représentant les établissements régionaux sur le comité d'orientation du projet clinique du CLSC du Lac-des-Deux-Montagnes, participant aux diverses rencontres avec l'Agence ainsi qu'avec les CSSS des Pays-d'en-Haut, de Saint-Jérôme, de Sainte-Thérèse, d'Antoine-Labelle et du Lac-des-Deux-Montagnes, la DSP a assuré dans les dossiers qui lui ont été confiés, particulièrement pour le programme service santé mentale jeunesse, une présence et une implication soutenues.

La DSP a également établi un partenariat avec l'Université de Sherbrooke, en accueillant une stagiaire psychologue de première année de doctorat.

REPRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Outre les différentes Tables et comités provinciaux auxquels la DSP participe activement, particulièrement à l'ACJQ (Table des DSP, comité des archivistes, comités de suivi du protocole suicide...), la DSP a participé à des activités particulières. L'expertise de Mme Frenette, consultante en toxicomanie, a été sollicitée pour un comité de travail avec l'Université de Sherbrooke pour l'élaboration du curriculum d'enseignement en toxicomanie.

Et particulièrement, en collaboration avec la DSR et la DSM, la DSP a contribué au rayonnement du Centre jeunesse par son implication dans la présentation d'ateliers sur le traitement intégré des jeunes en unité de vie présentant une double problématique en santé mentale et troubles du comportement lors du Congrès de l'ACJQ en octobre 2006.

CONCLUSION

L'équipe DSP a donc solidifié cette année les actions déjà entreprises, dans le sens de la cohérence clinique, du maintien et de l'amélioration de la qualité ainsi que du support aux programmes et actions cliniques de l'établissement, et développé de nouveaux champs d'activités qui se poursuivront dans les prochaines années.

DENISE TRANO

Directrice des services professionnels

L'EXÉCUTIF

Nous avons débuté l'année (avril 2006) avec l'exécutif suivant : Lucie Hébert, présidente, Josianne Éthier, vice-présidente, Sandy Cloutier secrétaire-trésorière, Eric Boulanger, officier, Aline Beaumier, officier, Sophie Coursol, officier ainsi que Jean-Luc Lafrenière, représentant au c.a., Bernard Fortin, directeur général et Denise Trano, directrice des services professionnels.

À la suite de l'adoption des nouvelles règles internes, nous avons procédé à des élections pour tous les postes de l'exécutif. Ainsi, le 22 février 2007, vous avez élu les nouveaux membres de l'exécutif.

Josianne Éthier : présidente (DSM mandat de deux ans)
Manon Vallée : vice-présidente (DSM mandat de un an)
Mathieu Carrier : secrétaire-trésorier (DPJ mandat un an)
Fanny Ethier : officier (DPJ mandat de deux ans)
Yolande Brisebois : officier (DSR mandat de deux ans)
Lucie Hébert : officier (DSP mandat d'un an)
Bernard Fortin : directeur général
Denise Trano : directrice des services professionnels
Un siège vacant à la DSR

Durant la dernière année, l'exécutif s'est rencontré à six reprises.

2006-2007 EN BREF

LA JOURNÉE PROFESSIONNELLE

Le 21 novembre 2006 a eu lieu la deuxième édition de la journée professionnelle du Centre jeunesse des Laurentides. Elle s'est tenue pendant la Semaine des centres jeunesse. L'expérience a été de nouveau un succès. Il y a eu près de 176 inscriptions et les commentaires ont été très positifs, entre autres sur l'activité de mise en train (style bingo, dont l'objectif était de connaître nos collègues). Cette fois-ci la formule a été modifiée. Il y a eu des ateliers toute la journée. Donc, il y avait une possibilité de s'inscrire à deux ateliers. La majorité des intervenants ont eu leur premier choix. Nous profitons de ce moment pour remercier une fois de plus tous les animateurs qui ont participé à cette journée.

Le comité organisateur de la journée professionnelle (formé de Fanny Éthier, Yolande Brisebois, Aline Beaumier ainsi que Josianne Éthier) a déjà entamé des préparatifs pour la troisième édition. Donc, soyez à l'affût, car plein de surprises sont à venir... En espérant que vous allez une fois de plus vous inscrire en grand nombre.

LES RÈGLES DE RÉGIE INTERNE

Le comité de révision des règles de régie interne est venu présenter les résultats des travaux lors de l'assemblée générale du conseil multidisciplinaire tenue le 7 juin 2006. L'assemblée générale a adopté les nouvelles règles de régie interne. Ce qui a par la suite entraîné des élections au sein de l'exécutif.

IMPLICATION AU SEIN DE L'ORGANISATION

Lors de l'année 2005-2006, l'exécutif a été saisi d'une demande d'avis sur l'organisation des transports pour les jeunes. Ce n'est que dernièrement que le comité de travail sur l'organisation des transports a communiqué avec nous afin que nous puissions émettre un avis sur le document de travail. Un comité de pair a été formé et l'avis sera rédigé prochainement.

Le conseil multidisciplinaire a également été sollicité pour participer au processus d'agrément. Lucie Hébert s'est impliquée dans le comité d'agrément.

Les membres de l'exécutif (à tour de rôle) se sont aussi présentés lors des différentes journées PAINE offertes aux nouveaux employés, et ce, afin de promouvoir et de faire connaître le conseil multidisciplinaire.

COMMUNICATION

Nous vous rappelons que l'exécutif a, depuis déjà un an, une adresse lotus. Ainsi, tous les membres de l'exécutif reçoivent la correspondance leur étant adressée. Donc, ne soyez pas gênés d'utiliser cet outil mis à votre disposition.

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.

IMPLICATION PROVINCIALE

Josianne Éthier a participé aux deux réunions des présidents des conseils multidisciplinaires des centres jeunesse du Québec, soit à l'automne 2006 et en avril 2007. Lors de cette dernière rencontre, Dr Fortin est venu nous présenter un outil fort intéressant sur le syndrome du bébé secoué. Josianne Éthier a également été nommée sur le comité de programmation pour le congrès ACJQ de 2008.



Les membres du conseil multidisciplinaire.

De gauche à droite : Bernard Fortin, directeur général, Yolande Brisebois, officier, Denise Trano, directrice des services professionnels, Mathieu Carrier, secrétaire-trésorier, Fanny Éthier, officier, Manon Vallée, vice-présidente, Lucie Hébert, officier et Josianne Éthier, présidente.

REMERCIEMENTS

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

<i>Anciens</i>	<i>Actuel</i>
Madame Aline Beaumier <i>Officier</i>	Madame Yolande Brisebois <i>Officier</i>
Monsieur Eric Boulanger <i>Officier</i>	Monsieur Mathieu Carrier <i>Secrétaire-trésorier</i>
Madame Sandy Cloutier <i>Secrétaire-trésorière</i>	Madame Fanny Ethier <i>Officier</i>
Madame Sophie Coursol <i>Officier</i>	Madame Lucie Hébert <i>Officier</i>
Madame Josianne Éthier <i>Vice-présidente</i>	Madame Manon Vallée <i>Vice-présidente</i>
Monsieur Bernard Fortin <i>Directeur général</i>	Monsieur Bernard Fortin <i>Directeur général</i>
Madame Denise Trano <i>Directrice des services professionnels</i>	Madame Denise Trano <i>Directrice des services professionnels</i>
Monsieur Jean-Luc Lafrenière <i>Représentant du c.a.</i>	

JOSIANNE ÉTHIER

Présidente

Conseil multidisciplinaire

et Conseil consultatif du personnel clinique

Avec l'arrivée des modifications à la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS), le travail du commissaire local aux plaintes et à la qualité des services a quelque peu évolué. Le commissaire est maintenant engagé par le conseil d'administration de l'établissement pour permettre son indépendance. De plus, il n'occupe que cette fonction au sein de l'organisation, et ce, afin d'empêcher les situations de conflit d'intérêts potentielles.

Par ailleurs, son rôle demeure le même, soit de s'assurer du traitement diligent des plaintes des usagers, de la satisfaction des usagers, du respect des droits et de l'amélioration de la qualité des services. En plus des changements à la LSSSS s'ajoute un rôle de promotion de la démarche d'examen des plaintes renforcée qui vise à informer les usagers du réseau de la santé dans son ensemble de leur droit de déposer une plainte.

Au cours de l'année 2006-2007, il y a eu 69 plaintes qui ont comporté 72 objets distincts. On note une augmentation des plaintes par rapport à l'an dernier, mais elle est due en grande partie au changement de traitement des plaintes avec l'arrivée d'un nouveau commissaire. Il n'y a pas davantage de problèmes, mais c'est plutôt une vision différente de la façon de procéder qui occasionne cette hausse du nombre de plaintes. Il est important de mentionner que cela ne signifie pas une diminution de la qualité des services.

Bien entendu, la promotion du régime d'examen des plaintes au sein du réseau par chacun des commissaires entraîne également une légère augmentation qui peut aussi expliquer le nombre croissant de plaintes dans l'établissement.

	Plaintes	Assistance	Interventions	TOTAL
Accessibilité	3	6	1	10
Soins et services	35	30	3	72
Relations interpersonnelles	21	8	0	29
Organisation du milieu	2	0	0	2
Aspects financiers	1	11	0	12
Droits particuliers	5	5	0	10
Autres	2	8	1	11
TOTAL	69	68	5	142

Au Centre jeunesse des Laurentides, le nombre de dossiers de plainte est maintenant équivalent au nombre de dossiers d'assistance traités. Il y a eu 68 dossiers d'assistance au cours de l'année. Ces dossiers sont traités rapidement et implique de référer les gens et de les assister dans leurs démarches au sein de l'établissement. Parmi les dossiers d'assistance, il s'agit principalement d'un besoin d'information dans leur démarche et qui a nécessité de l'aide.

Les dossiers d'intervention sont également importants à considérer. Les interventions sont faites à la demande d'un tiers ou à l'initiative du commissaire. Il n'y a eu cette année que cinq dossiers d'intervention.

Pour faire une comparaison avec l'an dernier, il y a eu sensiblement le même nombre de dossiers traités au cours de l'année, mais un plus grand nombre a été considéré en plainte. En effet, le nombre de dossiers total des plaintes, dossiers d'assistance et interventions était de 150 l'an dernier et de 142 cette année.

Il est important de mentionner que plus les insatisfactions de la clientèle sont connues, plus il est facile de trouver des solutions pour les régler. L'amélioration de la qualité des services est le but premier de la démarche de plainte. Il faut continuer à trouver des solutions pertinentes pour offrir des services de qualité aux jeunes.

Il est donc important de considérer les plaintes comme une démarche positive pour l'établissement qui sert à prendre conscience de certaines faiblesses et afin d'arriver à une amélioration constante de la qualité au sein de l'organisation.

HUBERT CÔTÉ

Commissaire aux plaintes et à la qualité des services

Plainte

Insatisfaction exprimée par un usager ou son représentant sur les services qu'il a reçus, aurait dû recevoir, reçoit ou requiert.

Assistance

Demande d'aide et assistance formulée par un usager ou son représentant en vue d'obtenir aide, service ou information ou en vue de porter plainte auprès d'une autre instance.

Intervention

Action effectuée par le commissaire local aux plaintes et à la qualité des services visant l'amélioration de la qualité des services ainsi que la satisfaction des usagers et le respect de leurs droits faite sur demande d'un tiers ou de sa propre initiative.

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 : 2006-2007

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 : 8 nommés et actifs

1.4 Membres :

Nom	Fonction
Jean Lortie	Directeur général adjoint
Carole Gagnon	Représentante du Comité des usagers
Sylvie Charrette	Gestionnaire des ressources humaines
Stéfane 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 : 2
 1.6 Les problèmes que le comité priorisera l'an prochain :
 • Les erreurs dans l'administration de médicaments : 12 octobre 2006 et 4 décembre 2006 (formation)
 • Deux programmes de gestion des risques (implantation ou évaluation) qui seront appliqués l'an prochain :
 • Meilleur suivi en ce qui concerne la divulgation.
 • Sensibilisation auprès des RTF, organisation de la production des formulaires avec les intervenants ressources.

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 Quelques fois La plupart du temps Difficile à savoir
 2.4 Une analyse pour évaluer les causes souches est effectuée lors d'un accident avec conséquences graves :
 Jamais Quelques fois La plupart du temps Difficile à savoir
 2.5 Les solutions pour éviter la récurrence sont appliquées suite à une analyse approfondie :
 Jamais Quelques fois La plupart du temps Difficile à savoir
 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 : 28
 3.2 Nombre d'incidents déclarés ayant fait l'objet d'analyse : 28
 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 : 62
 20% 40% 60% 80% 100%
 3.5 Nombre d'accidents déclarés où des mesures ont été prises pour en prévenir la récurrence : 39
 20% 40% 60% 80% 100%
 3.6 Nombre d'accidents déclarés où il y a eu des décès : 39
 20% 40% 60% 80% 100%
 3.7 Durée moyenne de jours additionnels d'hospitalisation (prolongation) consécutifs aux accidents déclarés : 0
 3.8 Mise en place d'un registre local des incidents et des accidents : N.A.
 3.9 Si oui, date de sa mise en place : Oui Non
 3.10 Nombre de rapports transmis à l'agence de développement sur les incidents ou accidents déclarés pour l'année budgétaire en cours : 19 janvier 2006

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 : N.A.
 4.6 Si oui, type d'agrément obtenu : Oui Non
 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.

SECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

LES RESSOURCES HUMAINES

La dernière année fut fort chargée au niveau du recrutement et des mouvements du personnel : outre l'embauche de 126 nouveaux employés, nous avons vécu le départ de 117 personnes. Nous avons aussi consacré beaucoup d'énergie à des travaux concernant l'optimisation des ressources humaines qui était un objectif organisationnel pour la dernière année. En effet, plusieurs rencontres ont été tenues sous le leadership de notre direction avec des employés provenant de toutes les directions et de toutes les catégories de personnel qui ont agi à titre d'expert pour appuyer l'analyse des données concernant particulièrement le nombre d'heures de travail effectué par du personnel non détenteur d'un poste. À la suite de ces travaux, des pistes d'amélioration ont été recommandées au comité de direction qui les a entérinées au cours du mois de mars. Ceci fait en sorte que plusieurs postes à temps complet régulier ont été créés et seront créés à partir des heures de remplacement déjà prévu au budget, et ce, dans le but de stabiliser les équipes et d'assurer une meilleure continuité des services à la clientèle.

LA FORMATION

Notre investissement dans le développement et la formation de nos ressources humaines est toujours aussi important et, pour la dernière année, cela a représenté 12 123 heures consacrées à plus d'une quarantaine d'activités admissibles à la Loi 90. 468 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 501 375 \$ dont 331 732 \$ en salaires versés aux participants. 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 près de 90 personnes ont bénéficié du *Programme d'accueil, d'intégration et de formation des nouveaux employés*, et ce, lors de six activités d'accueil, trois activités d'intégration et quatre 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 AU TRAVAIL

Au cours de la dernière année, 144 personnes ont été en absence maladie long terme (plus de 5 jours), ce qui représente une augmentation de 15 % par rapport à l'an dernier. Cependant, le taux d'assurance salaire est passé de 8,57 % à 7,07 %, soit une diminution de 1,50 %. Cela s'explique par une diminution importante de la longueur des absences maladie.

Au niveau des événements reliés à la CSST, il y a eu 79 accidents de CSST (dont 39 indemnisables en regard de 25, l'année précédente). Parmi ces 39 événements indemnisables, nous avons procédé à la réassignation de 12 employés à des tâches allégées.

Nous avons tenu 19 cliniques médicales ce qui a permis à notre médecin-conseil de rencontrer 82 employés et de fournir une opinion médicale sur dossier dans 17 autres cas.

Dans le cadre du programme d'une maternité sans danger, nous avons traité 33 demandes de retrait préventif soient trois demandes de moins que l'an dernier.

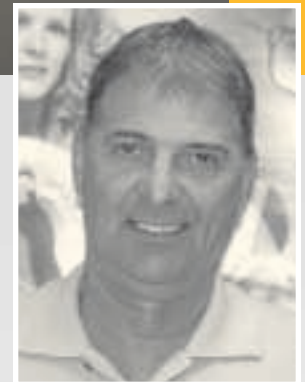
Enfin, notons que le taux d'utilisation de notre programme d'aide aux employés s'est établi à 13,71 %, soit une diminution de 0,29 % par rapport à l'an passé.

SECTEUR DES RESSOURCES INFORMATIQUES

Le début de l'année a été marqué par le renouvellement du tiers de nos équipements. Ainsi, 134 ordinateurs, cinq serveurs et leurs périphériques ont été remplacés par des produits neufs. Chacun des points de service et des campus a été touché par ces changements.

Durant l'année, des travaux importants en vue d'assurer le déploiement du module « Contribution financière au placement » se sont poursuivis. Les membres de l'équipe informatique y ont largement contribué. Également, le personnel affecté aux services touchant les contributions parentales a été formé en vue de pouvoir utiliser efficacement ce nouveau module.

Finalement, au cours de l'automne 2006, les membres de l'équipe informatique ont amorcé une démarche visant à élaborer une offre de service dans ce secteur d'activités en vue de mieux définir leur rôle dans l'organisation. Ces travaux ont permis de déposer une proposition qui a été soumise au comité de direction en mars dernier.



André Dalphond
Directeur

ANDRÉ DALPHOND

Directeur des ressources humaines et informatiques

L'année 2006-2007 a été remplie de plusieurs défis. D'entrée de jeu, la démarche d'agrément a mis à contribution notre direction dans la production de processus : celui sur la gestion des ressources financières et celui sur la gestion des ressources matérielles. Également, dans les objectifs annuels de l'organisation, nous avons investi beaucoup d'énergie à la production des rapports sur la révision des pratiques cliniques et administratives du programme des ressources de type familial. Le but était de rendre les pratiques optimales et de s'assurer que les dépenses générées soient pertinentes, et ce, dans un contexte où la responsabilisation, l'imputabilité et le suivi budgétaire sont accrus. De plus, nous avons revu l'organisation de l'offre de service du transport des jeunes tout en déterminant la vision du transport. Nous avons élaboré les orientations organisationnelles en matière de transport des jeunes en précisant l'offre de service et en structurant l'organisation humaine, matérielle et financière de celle-ci.

Nous avons coordonné d'importants travaux au campus de Sainte-Sophie afin d'aménager une unité pour les 6-12 ans tout en améliorant les deux unités déjà existantes. Il ne faut pas non plus oublier tout le travail exigé au versement de l'équité salariale qui a été une opération colossale à la veille d'une année financière.

Malgré tous ces défis, le CJL a respecté la cible budgétaire fixée par l'Agence de la santé et des services sociaux des Laurentides, et ce, pour une troisième année consécutive.

Nous comprendrons que ce résultat n'est pas possible sans la précieuse collaboration de l'ensemble des gestionnaires de l'organisation.

En terminant, je m'en voudrais de ne pas souligner l'excellent travail des membres du personnel de la direction qui, sans eux, l'ensemble des défis et objectifs de notre direction ne pourrait être atteint.

SUR LE PLAN DES RESSOURCES FINANCIÈRES

- Maintien de l'amélioration des encaissements en lien avec la contribution parentale;
- Finalisation du dossier sur les ressources de type familial;
- Participation à la démarche d'agrément;
- Élaboration d'un nouveau rapport de gestion pour le suivi budgétaire;
- Démarche pour le rehaussement de nos systèmes financiers.



Claude Lapierre
Directeur

BILAN DU FONDS D'EXPLOITATION AU 31 MARS

	2007	2006
Actif		
Encaisse	2 426 419 \$	438 463 \$
Débiteurs	1 649 237 \$	2 078 252 \$
Charges payées d'avance	212 273 \$	174 533 \$
Stocks	30 840 \$	36 000 \$
Créances diverses	332 460 \$	215 716 \$
Autres éléments d'actif	408 674 \$	338 686 \$
Total de l'actif	5 059 903 \$	3 281 650 \$
Passif		
Découvert bancaire	- - - \$	- - - \$
Emprunts	4 000 000 \$	2 200 000 \$
Autres créiteurs	6 598 580 \$	5 277 625 \$
Autres dettes	295 189 \$	801 907 \$
Revenus reportés - activités principales	63 281 \$	388 442 \$
Autres éléments	103 200 \$	78 691 \$
Total du passif	11 060 250 \$	8 746 665 \$
Solde de fonds	(6 000 347)\$	(5 465 015)\$
Total du passif et du solde de fonds	5 059 903 \$	3 281 650 \$

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

	2006-2007	2005-2006
Secteurs d'activités		
Non exclusifs à un programme	1 867 331 \$	1 981 102 \$
Programme jeunes en difficulté	44 936 427 \$	43 963 691 \$
Programme santé mentale	1 568 842 \$	- - - \$
Administration et soutien aux services	7 210 979 \$	7 002 429 \$
Gestion des bâtiments et des équipements	3 049 301 \$	2 341 990 \$
Personnel bénéficiant de mesures de sécurité ou de stabilité d'emploi	5 836 \$	117 349 \$
Sous-total	58 638 716 \$	55 406 561 \$
Charges non réparties	3 711 764 \$	74 626 \$
Total	62 350 480 \$	55 481 187 \$

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

	2006-2007	2005-2006
Total des revenus	61 829 640 \$	54 872 800 \$
Total des charges	62 350 480 \$	55 481 187 \$
Excédent des charges sur les revenus	(520 840)\$	(608 387)\$

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

- Agrandissement et réaménagement du campus de Sainte-Sophie;
- Mise en application du plan de conservation et de fonctionnalité immobilière;
- Réflexion sur la révision de certains processus administratifs;
- Participation à la démarche d'agrément;
- Déménagement d'un point de service dans un nouvel immeuble à Deux-Montagnes;
- Finalisation du dossier transport;
- Révision de la politique sur les approvisionnements.

CLAUDE LAPIERRE, CGA

*Directeur des ressources financières
et techniques*

**RAPPORT DES VÉRIFICATEURS
SUR LES ÉTATS FINANCIERS CONDENSÉS**

Aux membres du conseil d'administration du Centre jeunesse des Laurentides

Le bilan du fonds d'exploitation, le sommaire de l'état des résultats des activités principales et les charges brutes du fonds d'exploitation par secteurs d'activités ci-joints ont été établis à partir des états financiers complets du CENTRE JEUNESSE DES LAURENTIDES au 31 mars 2007 et pour l'exercice terminé à cette date à l'égard desquels nous avons exprimé une opinion, dans notre rapport daté du 8 juin 2007, qui comportait les restrictions suivantes :

- En réalisant un déficit de 520 840 \$, l'établissement contrevient à l'article 4 de la Loi sur l'équilibre budgétaire du réseau de la santé et des services sociaux qui mentionne qu'aucun établissement public ne doit encourir de déficit à la fin d'une année financière. Cependant, l'établissement respecte la cible déficitaire maximale signifiée par l'Agence de la santé et des services sociaux des Laurentides.
- L'établissement n'a pas compilé les unités de mesure **La présence** et **L'usager** au centre d'activités 5601 - Centre de jour pour jeunes.
- Les unités de mesure soumises par l'établissement dans les centres d'activités 7644 (le mètre carré), 7690 (le transport d'un usager), 7703 (le mètre cube), 7710 (le mètre carré) et 7809 (le mètre cube) ne sont pas fondées sur des méthodes valables d'enregistrement et de contrôle.

La présentation d'un résumé fidèle des états financiers complets relève de la responsabilité de la direction de l'établissement. Notre responsabilité, en conformité avec la **Note d'orientation** pertinente concernant la certification, publiée par l'Institut canadien des comptables agréés, consiste à faire rapport sur les états financiers condensés.

À notre avis, les états financiers ci-joints présentent, à tous les égards importants, un résumé fidèle des états financiers complets correspondants selon les critères décrits dans la **Note d'orientation** susmentionnée.

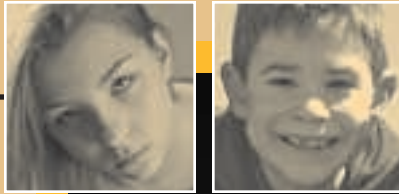
Les états financiers ci-joints ne contiennent pas toutes les informations requises selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Le lecteur doit garder à l'esprit que ces états financiers risquent de ne pas convenir à ses fins. Pour obtenir de plus amples informations sur la situation financière, les résultats d'exploitation et l'évolution de la situation financière de l'établissement, le lecteur devra se reporter aux états financiers complets correspondants.



REID & ASSOCIÉS INC.

Comptables agréés

Saint-Jérôme, le 20 août 2007



**Centre jeunesse
des Laurentides**

Siège social

500, boulevard des Laurentides, bureau 241
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 4M2

Téléphone : 450 436-7607

Télécopieur : 450 436-4811 (Réception)