

# Rapport annuel

20 01  
20 02



## Mot de la

### PRÉSIDENTE et du DIRECTEUR GÉNÉRAL

**A**u nom du conseil d'administration et de la direction générale, c'est avec plaisir que nous vous présentons le rapport annuel 2001-2002 du Centre jeunesse de Montréal. Nous avons voulu, tout au long de cette année, redonner un souffle nouveau à notre établissement. Compte tenu de son histoire, de sa taille et de son éclatement en de nombreux points de services, notre défi de rendre cohérents les différentes orientations, les politiques et les programmes était et demeure encore très grand. Le changement de dénomination sociale passant de « Les Centres jeunesse de Montréal » à « Le Centre jeunesse de Montréal » constitue un symbole marquant de notre volonté d'agir en toute cohérence et à faire de notre établissement un véritable milieu d'appartenance pour tous les employés qui sont directement ou indirectement au service des enfants, des jeunes et de leur famille.

L'année qui se termine a d'abord été marquée par la préparation du plan d'action 2001-2004 intitulé *Ensemble... Passons à l'action !*, et par l'implantation des premières mesures qui ont permis d'améliorer sensiblement la situation au plan de la qualité des services et de l'assainissement du climat de travail. En centrant nos efforts vers la réalisation de notre mission, nous sommes convaincus que les solutions mises de l'avant dans ce plan contribueront, à moyen et long terme, à supprimer les embûches qui limitent trop souvent l'action des intervenants, des cadres et de tous les autres employés.

D'autre part, l'information, la consultation et l'animation ont été au cœur de nos interventions et nous croyons fermement qu'il faut poursuivre en ce sens, afin de recréer un climat où chacun se sent en confiance et épaulé dans son travail. Malgré les difficultés importantes que nous avons continué de rencontrer cette année au plan des relations de travail, nous sommes d'avis qu'il faut poursuivre nos actions dans une attitude d'ouverture et de transparence, de respect et de compréhension mutuelle. Ces valeurs sont fondamentales, tant sur le plan des relations de travail que du côté clinique. Elles guideront encore nos actions afin que les transformations liées à l'amélioration de la structure organisationnelle se réalisent de la façon la plus harmonieuse possible.

Tout au long de cette année, notre personnel aura donné des services à plus de 14 000 enfants, jeunes et familles et à près de 4 000 adultes. C'est un travail colossal et remarquable dans un contexte souvent difficile. Nous devons souligner l'engagement et le dévouement de tous les intervenants qui travaillent jour après jour auprès des enfants et des familles, ainsi que tous les employés qui apportent leur soutien à travers diverses fonctions. Nous désirons également remercier tous ceux et celles qui, en plus de leur travail quotidien, se sont engagés pour enrichir et faire avancer un aspect particulier de leur pratique dans un projet d'équipe, dans un comité avec des partenaires ou dans une autre forme d'implication. Nous voulons aussi féliciter tous les membres des équipes de réalisation et des autres comités qui ont permis à l'établissement de finaliser sa démarche d'agrément et de déposer le dossier au Conseil québécois d'agrément. Nous connaissons sous peu les résultats de cette opération.

En terminant, nous tenons à remercier bien spécialement les membres des exécutifs du Conseil multidisciplinaire et du Conseil consultatif du personnel administratif et de soutien pour leur dynamisme et leur souci constant de la reconnaissance au sein de notre établissement.

Nos remerciements vont aussi aux membres du comité des usagers pour leur implication si importante ainsi qu'à tous les membres du conseil d'administration pour leur soutien et leur engagement continus dans les travaux des comités et du conseil, au cours de cette période de consolidation.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !

**La présidente du conseil d'administration,**  
Louise P. Héту

**Le directeur général,**  
Jean-Pierre Duplantie

Les membres du conseil  
d'administration  
(au 31 mars 2002)

**Directeur général**  
Monsieur Jean-Pierre Duplantie

**Collège électoral du Comité  
des usagers**  
Poste vacant  
Madame Sandra Nyary

**Collège électoral  
de la population**  
Monsieur Régent Aubertin  
Madame Micheline Auger  
Madame Marie Nadeau  
Monsieur Jean Pealy

**Collège électoral des  
fondations**  
Monsieur Roger Dionne  
Monsieur Jean-Pierre Senécal

**Collège électoral  
du personnel**  
Monsieur Alain Boisvert  
Madame Françoise Hébert  
Madame Francine Lebrun

**Collège électoral  
des universités**  
Madame Sylvie Jutras  
Monsieur Jean Trépanier

**Collège électoral  
milieu scolaire**  
Madame Johanne Dugré

**Collège électoral milieu  
de la justice**  
Monsieur Maurice Chalom

**Membres cooptés**  
Monsieur Pierre Girard  
Madame Louise P. Héту  
Monsieur Marcel Jean  
Madame Claudine Laurin

## Notre mission

**N**otre établissement a des mandats précis à remplir auprès des jeunes en difficulté et leur famille en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, de la Loi sur la protection de la jeunesse et de la Loi sur les jeunes contrevenants. Il doit aussi respecter des dispositions du Code civil relatives à l'adoption et à la médiation familiale.

Notre établissement se doit :

- de garantir la protection des jeunes dont la sécurité ou le développement est compromis;
- d'aider les jeunes et les jeunes mères qui connaissent des difficultés d'adaptation à retrouver les capacités et l'équilibre nécessaires pour fonctionner dans leur milieu;

- d'amener les jeunes qui commettent des délits à mettre fin à leurs actes délinquants et à prendre leurs responsabilités face à la société.

Pour être en mesure d'apporter une solution à ces diverses situations, notre établissement doit d'abord et avant tout soutenir les parents dans leurs responsabilités parentales et les appuyer dans le développement de leurs capacités. Nous nous appuyons également sur les ressources du milieu (organismes de loisirs, entreprises privées, paroisses, etc.) et collaborons avec les établissements du réseau et les organismes communautaires qui interviennent auprès des jeunes et des familles.

# Pour améliorer la qualité des services



Dans la foulée du plan d'action 2001-2004, plusieurs mesures ont été mises en place pour ajuster nos services aux besoins de la clientèle et soutenir les intervenants. Certains changements ou développements importants ont touché l'organisation des services.

## La non-mixité des ressources d'hébergement

Une première décision a été de revenir à des sites non mixtes au Mont Saint-Antoine, à Rose-Virginie Pelletier et à Dominique-Savio-Mainbourg. Cette décision faisait suite à une vaste consultation réalisée auprès d'intervenants et de cadres touchés par cette question et a été actualisée à l'été 2001. La réflexion concernant la non-mixité dans les foyers de groupe s'est poursuivie. Le conseil d'administration a adopté une résolution qui a fait en sorte de regrouper les foyers de groupe en fonction des vocations garçons ou filles. Les changements prévus à cet effet seront réalisés sous peu.

## De meilleurs services pour les enfants de 6 à 11 ans

Deux nouvelles unités de réadaptation en milieu d'internat pour ces enfants ont été ajoutées en cours d'année. Cette décision faisait suite à une étude exhaustive des besoins de cette clientèle au cours de laquelle une centaine d'intervenants, de conseillers et de gestionnaires de l'établissement ont été consultés. D'autres mesures visant à enrichir l'offre de services à la clientèle enfance sont également prévues dans le plan d'action.

## Du côté des tout-petits

Une table clientèle pour les jeunes familles (mères en difficulté et leurs enfants de 0 à 5 ans) a été mise sur pied afin d'assurer une meilleure cohésion dans la révision et le développement de l'offre de services pour la petite enfance. Cette table réunit des représentants de chaque

territoire ainsi qu'un représentant du service de l'Accès et de la Direction de la protection de la jeunesse. Une étude des besoins et des pistes d'amélioration seront déposés sous peu, après avoir fait l'objet de consultations dans le milieu.

D'autre part, l'expérimentation du programme *À chaque enfant son projet de vie permanent* se poursuit. Celui-ci a pour objectif de définir un projet de vie stable aux enfants de 0 à 5 ans pendant la première année de leur prise en charge et d'éviter ainsi la dérive du projet de vie pour tout enfant signalé à la DPJ et identifié comme étant à risque. Mentionnons que la Fondation André et Lucie Chagnon a accordé à notre établissement une somme de 253 000 \$ afin de finaliser l'élaboration et l'expérimentation de ce programme. Bien qu'il soit trop tôt pour évaluer les résultats, les participants considèrent que les décisions se prennent plus vite, la durée de vie des dossiers diminue et l'intervention est nettement plus rigoureuse.

## Pour mieux supporter nos familles d'accueil

Les efforts visant à améliorer le soutien offert aux familles d'accueil se sont poursuivis, notamment au chapitre de l'harmonisation des règles du contrat qui lie notre établissement à ces familles. D'autre part, nous avons lancé officiellement le *Guide au quotidien à l'intention des familles d'accueil* au cours d'un café-croissants organisé dans le cadre de la Semaine des familles d'accueil. Ce guide présente les principales orientations de notre établissement en ce qui a trait au placement des enfants et permet de mieux situer les familles d'accueil dans tout le processus d'aide et de support à l'enfant. Par ailleurs, des actions particulières ont été menées auprès de médias locaux afin d'accentuer le recrutement de nouvelles familles d'accueil.



L'équipe du nouveau centre de services externes *L'Entracte* du territoire 1. On y retrouve un atelier de stimulation du langage et des rencontres parents-enfants dans le cadre de visites supervisées. Plusieurs autres projets, qui s'adressent aux jeunes de 0 à 17 ans et à leurs parents, sont également en voie de réalisation.

## Nos principales adresses

### Le siège social

4675, rue Bélanger Est  
Montréal H1T 1C2  
Tél. : 593-3979

### Les sites

**Bureau Est**  
8135, rue Sherbrooke Est  
Montréal H1L 1A7  
Tél.: 356-5300

**Bureau Centre-ville**  
1001, boul. de Maisonneuve Est  
Montréal H2L 4R5  
Tél.: 896-3200

**Bureau Nord**  
1161, boul. Henri-Bourassa Est  
Montréal H2C 3K2  
Tél.: 858-4800

**Bureau Ouest**  
471, de l'Église  
Montréal H4G 2M6  
Tél.: 362-6400

**Bureau Décarie**  
4434, boul. Décarie  
Montréal H4A 3P2  
Tél. : 485-5678

### Les bureaux

**Cité des Prairies**  
12165, boul. St-Jean Baptiste  
Montréal H1C 1S4  
Tél. : 881-4700

**Décarie**  
4434, boul. Décarie  
Montréal H4A 3P2  
Tél.: 485-5800

**Dominique-Savio-Mainbourg**  
9335, rue St-Hubert  
Montréal H2M 1Y7  
Tél. : 858-2400

**Mont St-Antoine**  
8147, rue Sherbrooke Est  
Montréal H1L 1A7  
Tél. : 356-4500

**Rose-Virginie Pelletier**  
9469, boul. Gouin Ouest  
Montréal H8Y 1T2  
Tél. : 421-8200



### **Une offre de services mieux adaptée aux besoins**

Afin d'améliorer l'offre de services psychosociaux dans le milieu, 48 nouveaux postes d'agents de relations humaines ont été créés. Du côté des services de réadaptation en internat, des budgets ont été réaffectés afin de dégager des intervenants et les affecter spécifiquement à des projets d'insertion sociale auprès des jeunes. De plus, le programme VISA, mis en place pour qualifier l'insertion sociale des jeunes de plus de 17 ans placés en famille d'accueil ou en ressource de réadaptation, a été renforcé.

### **Un programme dynamique : la réinsertion des adolescentes**

Ce programme s'adresse aux jeunes filles de 12 à 18 ans qui s'apprentent à quitter une unité globalisante pour retourner dans leur famille ou vivre dans un autre milieu. Celui-ci permet, dès le début du séjour, de créer un espoir chez les adolescentes puisqu'elles bénéficieront de l'aide d'une éducatrice pour les aider à définir leur projet de vie. Qu'elles décident ou non de retourner chez leurs parents, elles recevront le support nécessaire pour les aider à prendre les bonnes décisions, à bien planifier tous les détails de leur projet et à le réussir. Après leur départ, les adolescentes continuent à recevoir du support pendant une période de trois à quatre mois.

### **Un plus grand soutien professionnel à nos intervenants**

D'autres mesures prévues au plan d'action ont aussi été actualisées afin d'améliorer le soutien professionnel et d'accroître la disponibilité des intervenants pour mieux répondre aux besoins de la clientèle. Parmi celles-ci, soulignons la nomination d'adjoints cliniques dans les coordinations territoriales et l'ajout de budgets dans les coordinations régionales pour dégager des intervenants et les affecter à différentes mesures de soutien professionnel.

Il faut également souligner l'apport de l'équipe d'intervention post-traumatique, réunissant des professionnels de l'établissement (intervenants, conseillers ou psychologues) qui interviennent à court terme auprès du personnel ou des jeunes ayant vécu des situations pouvant provoquer des impacts émotionnels sérieux.



L'équipe d'intervention post-traumatique du Centre jeunesse de Montréal

### **Nos jeunes contrevenants sont entre bonnes mains**

Amorcé en 1996, le développement d'un continuum de services intégrés et complémentaires pour les jeunes contrevenants s'est accru cette année. Fort des expérimentations menées l'année dernière, intervenants et gestionnaires ont implanté des processus, approches et interventions ayant un impact mesuré sur la conduite délinquante. Notre programme de mesures de rechange a permis la déjudiciarisation d'environ la moitié des situations rapportées, avec très peu d'échec dans les mesures. L'augmentation de la variété des interventions, auxquelles sont exposés les jeunes en garde ouverte continue, discontinuée, en probation intensive (alternative à la garde ouverte), ainsi qu'en garde fermée, a contribué à une utilisation moindre des ressources de garde tant en nombre qu'en durée. L'implantation de l'ensemble des composantes du programme de suivi probatoire renforcé, pour les clientèles les plus à risque dans un suivi dans la communauté, soutient la poursuite de résultats en termes de réduction de la récidive criminelle.

Les partenariats, particulièrement ceux établis avec les organismes de justice alternative, les substituts du procureur général et les escouades spécialisées des forces policières, supportent les actions des intervenants du continuum jeunes contrevenants. La démarche globale entreprise il y a déjà quelques années se caractérise par deux aspects. Le premier se reflète par le continuel souci d'évaluer les actions en termes de conformité et de résultats, au moyen de systèmes d'information développés à notre établissement. Le deuxième concerne l'implication soutenue des intervenants intéressés aux impacts du développement sur leur quotidien. De plus, la réflexion continue d'intervenants, de conseillers cliniques et de gestionnaires sur des problématiques complexes comme les agressions sexuelles, l'assuétude, les adolescents homicides, etc., fait avancer les pratiques et nous prépare à relever les défis que la nouvelle année nous réserve.



# Pour des solutions novatrices : la démarche d'agrément

Symbole visuel associé à l'agrément

La recherche d'amélioration de la qualité des services s'est également manifestée par la poursuite de la démarche d'agrément. Amorcée à l'automne 2000, cette démarche, encadrée par le Conseil québécois de l'agrément (CQA), est essentiellement un vaste processus d'auto-évaluation de la qualité des services dispensés à la clientèle.

Au cours des deux dernières années, 13 équipes de réalisation, réunissant 128 employés impliqués dans la dispensation des services, se sont réunies à plusieurs reprises afin d'identifier les forces et les faiblesses de l'établissement et proposer diverses pistes d'amélioration. Par la suite, un plan d'amélioration a été soumis au CQA. La visite de l'établissement par une équipe d'évaluateurs externes mandatés par cet organisme a eu lieu et une décision quant à l'obtention de l'agrément par le Centre jeunesse de Montréal est attendue au début de l'automne 2002.

## L'Institut universitaire au cœur du développement clinique

### **Pour connaître et faire connaître davantage : l'enseignement**

De nouveau cette année, les stagiaires ont pu bénéficier de formations les préparant à intégrer leur milieu de stage. Ils ont été 102 à faire leur stage dans le secteur de la réadaptation ou du psychosocial. D'autre part, les programmes de formation aux superviseurs ont été renouvelés afin de permettre à ces derniers de mieux jouer ce rôle complexe et déterminant pour les étudiants.

Enfin, un nombre grandissant de professionnels de notre établissement ont offert à certains de nos partenaires des programmes de perfectionnement ou d'enseignement en lien direct avec notre mission et pour lesquels nous avons développé des expertises particulières en matière de violence agie ou subie. En voici trois exemples : un cours de premier cycle en psychoéducation a été donné par un intervenant en réadaptation. Un autre projet a aussi permis à un professionnel de développer un contenu de cours sur les

jeunes familles en difficulté. Ce dernier a été offert à la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal. Des journées de perfectionnement, touchant des sujets comme l'enfant violent, le bouc émissaire ou la violence en classe, ont également été offertes à des organismes comme le Centre des enseignantes et enseignants de la CSDM et le Regroupement des centres de la petite enfance de l'Île de Montréal.

### **Pour améliorer nos connaissances et la pratique : la recherche**

Plusieurs événements à l'Institut de recherche pour le développement social des jeunes (IRDS) ont caractérisé l'année 2001-2002. D'abord, madame Sylvie Normandeau a pris le relais de madame Claire Chamberland qui assumait depuis six ans la direction générale. Ce changement apporte déjà avec lui des occasions nouvelles s'intégrant bien aux acquis du passé. L'année a aussi été marquée par un important travail de synthèse dans le cadre de la demande de renouvellement de notre désignation d'institut universitaire. Le document final présenté au Ministère servira d'assise pour une planification à plus long terme des activités de l'IRDS.

De nouveaux projets de recherche ont démarré avec l'octroi au printemps dernier de subventions. Ces projets traitent de la détresse sociale des jeunes, de la prostitution dans les gangs, de l'intervention auprès de parents ayant des enfants hyperactifs et turbulents et de la cooccurrence de la violence faite aux femmes et aux enfants dans les familles. Une subvention accordée au projet *La mère veille* permet de développer un autre volet des travaux de ce groupe qui s'intéresse aux enfants âgés de 5 à 6 ans participant à la recherche depuis leur naissance.

Enfin, une étude sur l'incidence et les caractéristiques des situations d'abus, de négligence, d'abandon et de troubles de comportement sérieux signalées à la Direction de la protection de la jeunesse au Québec a été publiée. Notons finalement que le projet PIBE (plate-forme informationnelle pour le bien-être des enfants) a démarré en collaboration avec d'autres centres jeunesse du Québec.



Lancement du livre de Suzanne Rainville et de ses collaborateurs intitulé *L'abandon des enfants : dépister, accepter, accompagner*. Il s'agit du 2<sup>e</sup> livre de la collection de notre établissement à être publié aux éditions Sciences et culture.

# Pour développer la concertation et consolider le réseau des services à la jeunesse

L'année 2001-2002 a été fertile au plan de la concertation. D'abord, soucieux d'améliorer la cohérence et la communication entre les personnes impliquées avec les partenaires, notre établissement s'est doté d'un cadre de référence de la concertation locale intitulé *Créer et maintenir des alliances*. Cet outil permet de baliser et soutenir la participation de quelque 40 personnes présentes aux diverses tables de concertation.

Un autre outil important ayant vu le jour a été le *Guide de collaboration CLSC-Centre jeunesse*, élaboré conjointement avec nos partenaires de la Régie régionale de Montréal-Centre, des CLSC de Montréal et des Centres de la jeunesse et de la famille Batshaw. Ce guide est un outil précieux qui renseigne les intervenants des différents établissements sur les mécanismes d'accès aux services. Il balise les rôles et responsabilités de chaque acteur quant aux services requis par les jeunes et leur famille.

Soulignons également l'élaboration et la diffusion aux intervenants de deux nouveaux outils pouvant les soutenir dans l'intervention auprès de la clientèle : le *Guide d'accompagnement usage et abus de drogues* et le *Guide de réflexion et d'intégration de la dimension de la sexualité dans l'intervention*. Réalisés en partenariat avec des organismes spécialisés et des intervenants de notre établissement, ces deux guides, qui ont été soutenus financièrement par la Direction de la santé publique de Montréal-Centre, permettent de qualifier l'intervention auprès des jeunes en regard de ces deux problématiques. De plus, deux groupes de travail formés en majorité d'intervenants et de représentants des partenaires ont été mis sur pied pour offrir un support direct au personnel intervenant.

Plusieurs ententes formelles ont aussi été conclues avec des partenaires au cours de l'année dernière. Parmi celles-ci mentionnons l'entente avec le CLSC Côte-des-Neiges dans le cadre du programme SARIMM (services d'aide aux immigrants) qui précise les responsabilités et les engagements de chaque établissement pour la clientèle des mineurs non-accompagnés demandeurs d'asile et des mineurs non-accompagnés ayant reçu le statut de réfugié. Soulignons également les 9 protocoles de collaboration signés entre le Service de police de la Ville de Montréal et le Centre jeunesse de Montréal, précisant les règles communes favorisant la cohérence et la

cohésion des interventions des deux secteurs. Enfin, dans le cadre de l'entente entre le Centre de réadaptation Gabrielle-Major et notre établissement, les travaux du comité de suivi ont permis d'améliorer l'arrimage des services pour la clientèle desservie en commun et de réduire les délais dans le traitement des demandes.

Par ailleurs, nous avons souligné, le 19 juin dernier, le troisième anniversaire de l'entente avec l'organisme Jeunesse au soleil permettant aux jeunes et aux familles référés par nos intervenants d'obtenir une aide alimentaire, matérielle ou financière.

Finalement, il faut souligner le développement d'un projet intersectoriel d'intervention en négligence élaboré et actualisé conjointement par les équipes du territoire 3 et les CLSC du secteur. Ce projet a été retenu comme un des sites d'expertise et d'innovation par le Centre d'excellence pour la protection et le bien-être des enfants. Cet organisme, qui soutient plusieurs initiatives de recherche au Canada, financera le salaire de chercheurs qui élaboreront un cadre théorique sur l'intervention en négligence, évalueront l'implantation d'un programme et mesureront les effets de l'intervention à partir de l'observation de la pratique sur chacun des sites pilotes. Notons que notre établissement est impliqué dans quatre projets proposés et a reçu deux des cinq subventions accordées au Canada.



Entente avec le CLSC Côte-des-Neiges dans le cadre du programme SARIMM

## Du côté de la DPJ

Une *Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'une absence de soins menaçant leur santé physique*, lancée au printemps 2001, vise à l'engagement des partenaires à agir en concertation dans les situations mettant en cause des enfants victimes, lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire que la sécurité ou le développement de ces enfants est compromis et qu'un crime a été commis à leur endroit. L'entente précise, dans ce contexte, les rôles et responsabilités des acteurs et la procédure d'intervention socio-judiciaire à chacune des étapes du processus.

Dès juin 2001, les partenaires représentant le bureau des procureurs de la Couronne, les services d'enquête du Service de police de la Ville de Montréal, les directeurs de la protection de la jeunesse des Centres de la jeunesse et de la famille Batshaw et de notre établissement, ainsi que la Régie régionale de Montréal-Centre, ont constitué un comité d'arrimage socio-judiciaire visant à assurer une implantation harmonieuse de l'entente.

Des modalités préliminaires d'application ont rapidement été convenues de telle sorte que, dès septembre 2001, les situations visées étaient traitées dans le cadre de l'application de l'entente multisectorielle. À la lumière de cette expérimentation, un guide d'application plus détaillé

est en élaboration et mènera à des sessions d'appropriation conjointe des partenaires à l'automne 2002. La mise en œuvre de cette entente s'est révélée un point tournant dans la qualité et l'efficacité de la collaboration et de la concertation avec nos partenaires de la justice, de la sécurité publique, de l'éducation et des centres de la petite enfance, quant à notre capacité d'assurer collectivement la meilleure protection possible aux enfants victimes ou potentiellement victimes d'agressions sexuelles, physiques ou de négligence grave.



# Nos données statistiques annuelles

DONNÉES GLOBALES	1999-2000		2000-2001		2001-2002	
<b>Adultes et jeunes ayant reçu des services</b>	<b>16 978</b>		<b>17 764</b>		<b>17 972</b>	
Milieu naturel	11 952	70 %	12 521	70 %	12 775	71 %
Ressource d'hébergement	5 026	30 %	5 243	30 %	5 197	29 %
Garçons	9 508	56 %	9 955	56 %	10 077	56 %
Filles	7 470	44 %	7 809	44 %	7 895	44 %
<b>Adultes ayant reçu des services</b>	<b>3 181</b>		<b>3 876</b>		<b>3 857</b>	
Recherches d'antécédents et retrouvailles	885		802		788	
Adultes au Service de médiation	1 227		1 157		948	
Autres *	1 069		1 917		2 121	
<b>Jeunes ayant reçu des services **</b>	<b>13 797</b>		<b>13 888</b>		<b>14 115</b>	
En vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse	8 495		9 394		9 685	
En vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants	2 662		2 676		2 544	
En vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux	2 640		1 818		1 886	

Le nombre de personnes ayant reçu des services s'est accru de près de 1 000 depuis 1999. Si on examine de plus près l'évolution des données, le nombre de jeunes desservis en vertu de la LPJ a augmenté de 1 190 jeunes (+14 %) depuis les deux dernières années. Le nombre de jeunes pris en charge en vertu de la LJC est resté relativement stable alors que le nombre de jeunes qui reçoivent des services en vertu de la LSSSS a diminué de 754 (-29 %). Il est important de noter que les données présentées à ce tableau sur les milieux de vie comprennent les adultes qui reçoivent des services dans leur milieu naturel.

\* Parents postulants pour une adoption et parents d'enfants ayant reçu des services d'expertise ou d'adoption

\*\* Incluant ceux de 18 ans et plus desservis en vertu de la LSSSS ou de la LJC

Après avoir connu une hausse significative entre 1999-2000 et 2000-2001, le volume de signalements traités a légèrement fléchi de 3 % cette année. Le pourcentage de signalements retenus a également diminué de 3 % par rapport à l'an dernier. Quant aux problématiques, elles demeurent relativement stables d'une année à l'autre et les signalements sont retenus en très grande majorité pour des situations concernant la négligence.

Depuis quelques mois, des actions ont été renforcées au service de réception et de traitement des signalements afin d'assurer une meilleure accessibilité aux services pour les jeunes et les familles en difficulté. Un premier programme vise à effectuer une vérification complémentaire des faits rapportés par un déclarant. Ce programme s'inscrit dans les activités d'enquête du DPJ afin de décider de la rétention d'un signalement. Depuis 1999, une expérimentation avait donné des résultats intéressants en allant vérifier à domicile les faits rapportés. Cette étape de vérification évite dans plusieurs cas de retenir le signalement et permet de proposer une référence vers un autre service approprié dans la communauté.

Une deuxième mesure, le *Programme d'intervention rapide et intensive (IRI)*, contribue elle aussi à améliorer l'accessibilité. Ce programme a été mis en place par l'application d'un protocole d'accès au service IRI, impliquant les intervenants du programme IRI, le service de l'Accueil DPJ et celui de l'Accès, dans les cas où une crise familiale risque d'amener le retrait d'un jeune de son milieu. L'effet combiné de ces deux programmes a permis de diminuer le taux de rétention des signalements qui est passé à 43 % pour les trois premiers mois de l'année 2002.

Il faut aussi porter notre attention sur le taux de « judiciarisation » qui a atteint un sommet de 60 % au cours de la dernière année. Ce taux, en progression de plus de 5 % en regard du taux observé l'année dernière, est en nette augmentation. La possibilité d'élaborer avec les parents une entente sur mesures volontaires est donc écartée dans la majorité des cas où la situation d'un jeune est jugée compromise. Ceci nous amène aujourd'hui à aborder une réflexion sur les causes d'une telle augmentation afin de mieux comprendre l'émergence de cette pratique. Cette réflexion s'inscrit dans notre plan d'action.

PROTECTION DE LA JEUNESSE	1999-2000		2000-2001		2001-2002	
<b>Jeunes ayant reçu des services</b>	<b>8 495</b>		<b>9 394</b>		<b>9 685</b>	
Signalements traités	6 292		6 961		6 753	
Signalements retenus	3 168	50 %	3 813	55 %	3 491	52 %
Évaluations terminées	3 048		3 545		3 578	
Orientations terminées	1 582		1 664		1 846	
Prises en charge débutées en cours d'année	1 531		1 524		1 662	
Taux de judiciarisation		56 %		55 %		60 %
<b>Signalements retenus par problématique</b>						
Négligence	1 536	49 %	1 997	52 %	1 838	53 %
Trouble de comportement	658	21 %	700	19 %	637	18 %
Abus physique	628	20 %	737	19 %	679	19 %
Abus sexuels	262	8 %	324	9 %	300	9 %
Abandon	84	3 %	55	1 %	37	1 %

JEUNES CONTREVENANTS	1999-2000	2000-2001	2001-2002
<b>Jeunes ayant reçu des services</b>	<b>2 662</b>	<b>2 676</b>	<b>2 544</b>
<b>Services rendus suite à une demande du Substitut du Procureur Général</b>			
Évaluations-orientations	1 122	1 130	1 079
Mesures de rechange non ordonnées	600	683	626
<b>Nombre de services rendus suite à une demande ou à une décision du Tribunal</b>			
Rapports prédécisionnels complétés	385	390	343
Mesures probatoires avec suivi	633	630	626
Mises sous garde – Milieu ouvert	231	233	230
Mises sous garde – Milieu fermé	263	231	188
Autres mesures ordonnées	844	880	783
<b>Nombre de jeunes ayant fait l'objet d'une décision ou d'une demande du Tribunal</b>	<b>985</b>	<b>973</b>	<b>918</b>

Le volume de mesures probatoires avec suivi se maintient, tandis que l'introduction de représentations systématiques au Tribunal de la jeunesse commence à se répercuter sur le volume de rapports prédécisionnels. D'autre part, les données montrent une baisse relativement importante du nombre de mises sous garde en milieu fermé depuis les trois dernières années (-29 %).

Globalement, le nombre de jeunes qui ont reçu des services en vertu de la LSSSS a diminué et c'est au plan des services en famille d'accueil que cette baisse est davantage marquée (-78 %). Le nombre d'enfants ayant reçu des services de réadaptation externe est relativement stable, alors que le nombre d'enfants a augmenté graduellement pour les services d'expertise psychosociale (+30 % depuis trois ans). Le service d'adoption a connu cette année une augmentation importante du nombre d'enfants inscrits (+23 %) et 109 des 283 enfants inscrits ont été légalement adoptés.

LSSSS - SERVICES SPÉCIALISÉS	1999-2000	2000-2001	2001-2002
<b>Jeunes ayant reçu des services</b>	<b>2 640</b>	<b>1 818</b>	<b>1 886</b>
<b>Adoption (enfants inscrits et adoptés)</b>	<b>233</b>	<b>230</b>	<b>283</b>
Nombre d'enfants légalement adoptés		74	109
<b>Expertise psychosociale</b>	<b>285</b>	<b>312</b>	<b>371</b>
<b>Services de réadaptation externe</b>	<b>1 167</b>	<b>1 007</b>	<b>1 020</b>
<b>Services en famille d'accueil</b>	<b>955</b>	<b>269</b>	<b>212</b>

À l'hiver 2002, devant le manque de postulants pour faire face à la demande croissante d'adoption, particulièrement pour les enfants de 2 ans et plus, le service de l'adoption en collaboration avec le Bureau des communications s'est associé aux médias pour recruter de nouvelles familles. À la suite d'un reportage à la télévision, les centres jeunesse du Montréal métropolitain ont reçu plus de 300 appels provenant de candidats potentiels. Les résultats de cette opération seront connus sous peu.



# Portrait des jeunes et des ressources

au 31 mars

PORTRAIT DES JEUNES AU 31 MARS	1999-2000		2000-2001		2001-2002	
Nombres de jeunes (0-21 ans) desservis	7 624		8 051		7 851	
<b>Selon le milieu de vie</b>						
Jeunes vivant dans leur famille	4 645	61 %	4 996	62 %	4 781	61 %
Jeunes hébergés	2 979	39 %	3 055	38 %	3 070	39 %
• Internat	607	20 %	639	21 %	667	22 %
• Foyer de groupe ou foyer appartement	435	15 %	423	14 %	463	15 %
• Famille d'accueil	1 816	61 %	1 865	61 %	1 811	59 %
• Hors-région (établissement hors de Montréal)	121	4 %	128	4 %	129	4 %
<b>Selon le cadre de l'intervention</b>						
Psychosociale	4 669	61 %	4 800	60 %	4 757	61 %
Réadaptation	502	7 %	1 237	15 %	1 228	16 %
Psychosociale et réadaptation	2 453	32 %	2 014	25 %	1 866	24 %
<b>Selon le cadre légal</b>						
Loi sur la protection de la jeunesse *	5 413	71 %	5 839	73 %	5 801	74 %
Loi sur les jeunes contrevenants **	1 386	18 %	1 323	16 %	1 268	16 %
Loi sur les services de santé et les services sociaux	825	11 %	889	11 %	782	10 %
* Pour 2001-2002, 536 de ces jeunes étaient desservis par le Centre jeunesse de Montréal conjointement avec un autre centre jeunesse						
** Pour 2001-2002, 227 de ces jeunes étaient desservis en vertu des deux lois : LPJ et LJC						

PORTRAIT DES RESSOURCES AU 31 MARS	1999-2000	2000-2001	2001-2002
<b>Familles d'accueil</b>			
Nb de familles d'accueil collaborant avec le CJM	1 006	1 041	1 037
Places occupées	1 816	1 865	1 811
<b>Foyers de groupe</b>			
Nb foyers de groupe et autres RI (ressources intermédiaires)	57	56	52
<b>Unités d'internat</b>			
Nb unités réparties sur 5 sites			47

## Du côté du contentieux

L'équipe du contentieux a assuré la représentation des personnes autorisées par notre directeur de la protection de la jeunesse. Cette année, 8055 auditions devant la Cour du Québec ont eu lieu et 2102 d'entre elles ont été traitées en situation d'urgence, ce qui représente 26 % des auditions.

Notre intervention au quotidien a particulièrement visé à bien camper les responsabilités respectives du milieu social et judiciaire. Elle a contribué à actualiser les nouvelles règles de pratique mises de l'avant par les autorités de la Cour du Québec et de la Chambre de la jeunesse, notamment en regard du dépôt des rapports. Nous avons aussi tenté de moderniser les modes de préparation et de transmission des procédures judiciaires.

Certains membres de l'équipe ont contribué avec le Comité des usagers à l'élaboration du *Guide d'information juridique à l'intention des parents*. D'autres ont poursuivi leur implication dans la formation des intervenants. La Direction du contentieux a travaillé à l'élaboration et à l'actualisation de notre plan d'action particulièrement au chapitre de la judiciarisation, de la réduction des délais d'audition et du respect des échéanciers.

# Vers une meilleure qualité de vie au travail

Nos ressources humaines au 31 mars 2002	Nombre de personnes	Équivalent temps complet
Personnel détenteur de poste	2058	1853
Personnel cadre à temps complet	158	158
Personnes en stabilité d'emploi	19	19
Personnel régulier à temps complet	1476	1476
Personnel régulier à temps partiel	397	192
Personnel en sécurité d'emploi	8	8
Personnel non détenteur de poste*	1077	736
<b>TOTAL</b>	<b>3135</b>	<b>2589</b>

\*Le nombre d'heures rémunérées pour le personnel non détenteur de poste est de 1 407 091 soit, une estimation de 1077 personnes. D'autre part, nous avons procédé à l'embauche de plus de 400 nouveaux employés dont 250 pour les services de réadaptation et une soixantaine pour les services psychosociaux.

Une bonne qualité de vie au travail se développe graduellement à partir de gestes concrets, de politiques et de programmes qui viennent améliorer les conditions dans lesquelles les employés travaillent. Cette qualité de vie doit aussi se développer dans un climat favorable à l'épanouissement de chacun des employés. Consciente de l'importance de rebâtir un climat de confiance à tous les niveaux de l'organisation, la direction générale a marqué le pas en prenant les moyens à sa disposition pour améliorer la communication avec les différentes équipes. Le directeur général a voulu consulter le personnel et mieux partager les informations entre le conseil d'administration, la direction générale et tous les membres du personnel. Par exemple, il a effectué cinq tournées complètes pour rencontrer les employés. Plusieurs assemblées ont aussi été organisées avec certains secteurs spécifiques. En un an, il a également transmis une trentaine de communiqués internes.

C'est aussi en agissant de façon cohérente dans le respect des valeurs de l'organisation qu'il est possible d'améliorer la qualité de vie au travail. Le respect, la transparence, l'écoute, la reconnaissance, le travail d'équipe, l'imputabilité et la rigueur; voilà les valeurs que prône maintenant notre organisation et qui font partie intégrante de notre plan d'action. Nous croyons fermement que notre établissement pourra retrouver, à travers ces valeurs, un dynamisme renouvelé au service des enfants, des jeunes et de leurs parents.

## **Du perfectionnement pour mieux soutenir le travail de chacun**

Nous avons mis beaucoup d'efforts cette année pour :

- mieux préparer et outiller les nouveaux employés à occuper des fonctions au sein de l'établissement;
- soutenir les employés dans leur action quotidienne et dans leur cheminement professionnel;
- encourager les employés et leur permettre de participer à des activités d'enrichissement.

L'établissement a également adopté une politique pour soutenir les activités personnelles de développement des employés. Il reconnaît ainsi l'importance du développement de son personnel en apportant diverses mesures de soutien. Tous ces efforts s'inscrivent dans un processus soutenu et continu.

Nous avons proposé cette année 24 473 heures en activités de perfectionnement reliées au développement des compétences spécialisées, à la connaissance des problématiques et des caractéristiques des clientèles, au développement des compétences de base, au soutien à l'employé, etc. Un total de 1961 employés y ont pris part.

## **Oui à la santé et à la sécurité au travail**

Au plan de la santé au travail, 343 employés ont été absents en assurance-salaire soit 11 % des effectifs totaux, ce qui constitue une baisse comparativement aux 356 absences de l'année précédente. Nous avons toutefois constaté une légère augmentation du nombre d'absences pour des raisons d'ordre psychologique, passant de 129 pour l'année dernière à 134 cette année. Même s'ils sont comparables à ceux des autres établissements du réseau socio-sanitaire, ces résultats demeurent préoccupants. On constate également que notre organisation

n'échappe pas à un phénomène observé partout en Amérique du Nord, notamment dans les milieux spécialisés en relation d'aide. La Direction des ressources humaines travaille actuellement à élaborer un plan pour impliquer davantage les gestionnaires dans la gestion de ce dossier et pour orienter nos actions en prévention de la santé mentale.

Notons que 129 personnes ont consulté le *Programme d'aide aux employés* (PAE) au cours de l'année, comparativement à 136 l'année précédente. Cinq conférences midi portant sur le thème *Comment prendre soin de sa santé psychologique* ont été données par une conseillère du PAE et ont attiré 185 participants.

D'autre part, l'établissement a adopté une politique pour la prévention des situations traumatiques et de violence pour le personnel. Dans cette foulée, nous avons offert aux intervenants une formation dont l'objectif est d'assurer la sécurité du personnel dans le respect des jeunes. Le personnel développera ainsi des habiletés et des modes d'intervention pour assurer sa propre sécurité et celle des jeunes en situation d'agressivité. En plus d'appliquer rigoureusement la politique sur les conduites inacceptables entre les employés, nous prônons le respect et une tolérance zéro face à toute forme de violence.

## **La reconnaissance au cœur de nos préoccupations**

Durant la dernière année, la direction a fortement appuyé les membres des exécutifs du Conseil consultatif du personnel administratif et de soutien et du Conseil multidisciplinaire dans leur mandat de représentation des intérêts et des besoins de leurs membres et dans les diverses activités. L'une d'entre elles est la reconnaissance du personnel. De plus, la soirée organisée en l'honneur de nos employés ayant 25 années de service a été une belle réussite.

## **De grands défis au plan des relations patronales-syndicales**

Cette année a d'abord été marquée par la décision du Tribunal du travail qui a reconnu la CSN comme le seul syndicat (alors qu'il y en avait 20 l'année précédente) pour représenter l'ensemble des salariés de notre établissement. Cette décision regroupait le personnel salarié sous trois unités d'accréditation : une unité pour le personnel clinique, une pour le personnel administratif et l'autre pour le personnel de soutien. Cependant, après la période de maraude, le personnel administratif a adhéré au SCFP (FTQ) et nous attendons une décision du Commissaire du travail à la suite du dépôt par le SPIQ (FTQ) d'une requête revendiquant la représentation des intervenants psychosociaux. Indépendamment de cette dernière décision, la nouvelle configuration facilite grandement les échanges dans les relations patronales-syndicales.

Enfin, la médiation, qui s'est déroulée de mars à septembre 2001, aura permis aux parties de partager les zones de difficultés de l'établissement, mais surtout d'explorer et d'échanger sur des hypothèses de solutions. Même s'il subsiste encore des éléments de difficultés, des mesures ont été prises à l'égard de dossiers comme celui de la redéfinition de nouveaux paramètres pour la reconfiguration de la liste de rappel. Après avoir partagé un état de situation, ce dossier démontrait clairement l'importance d'améliorer les conditions d'exercice des employés inscrits sur cette liste. Des solutions concrètes ont été retenues par les parties. Ce dossier constitue un bel exemple de collaboration patronale-syndicale.

Monsieur Claude Bibeau, maître de cérémonie, et madame la ministre Agnès Maltais, invitée spéciale lors de la soirée pour les employés ayant 25 années de service.



# Une nouvelle structure mieux adaptée à notre mission

La consolidation de la structure de notre établissement est un des éléments essentiels du plan d'action que nous nous sommes donné. Cette nouvelle structure constitue un moyen pour supporter la réalisation de notre mission et les valeurs de notre organisation. Elle favorise une plus grande cohérence de pensée, d'action et de gestion, et contribue à l'efficacité et à l'efficience de notre organisation dans son offre de services aux enfants, aux jeunes et à leur famille. Cette structure vise également à répondre aux problèmes soulevés par la surcharge de travail des intervenants psychosociaux et par l'engorgement des services de réadaptation en hébergement. Rappelons que le projet de structure a fait l'objet d'une vaste consultation auprès de l'ensemble du personnel et d'un consensus général autour des différentes mesures.

Une première étape sur le redéploiement de l'ancienne Direction des services à la jeunesse en cinq directions distinctes est maintenant complétée. Les directeurs et les adjoints ont été désignés et sont maintenant en poste. Les chefs de service ont également été nommés et entreront dans leur nouvelle fonction dès l'automne prochain. Cette première étape permet entre autres de rapprocher l'équipe de direction des équipes sur le terrain, d'où une plus grande influence de la base sur les décisions. L'organigramme qui suit présente la composition du nouveau comité de direction.

Le regroupement des sept territoires en deux territoires (Sud-Est et Nord-Ouest) est aussi une nouvelle réalité qui donne un accès à un plus grand bassin de ressources et au regroupement fonctionnel de certaines expertises. Cette mesure favorise le développement d'expertises spécialisées et l'autosuffisance territoriale. Enfin, elle assure une plus grande continuité des services par la réduction des transferts entre les territoires.

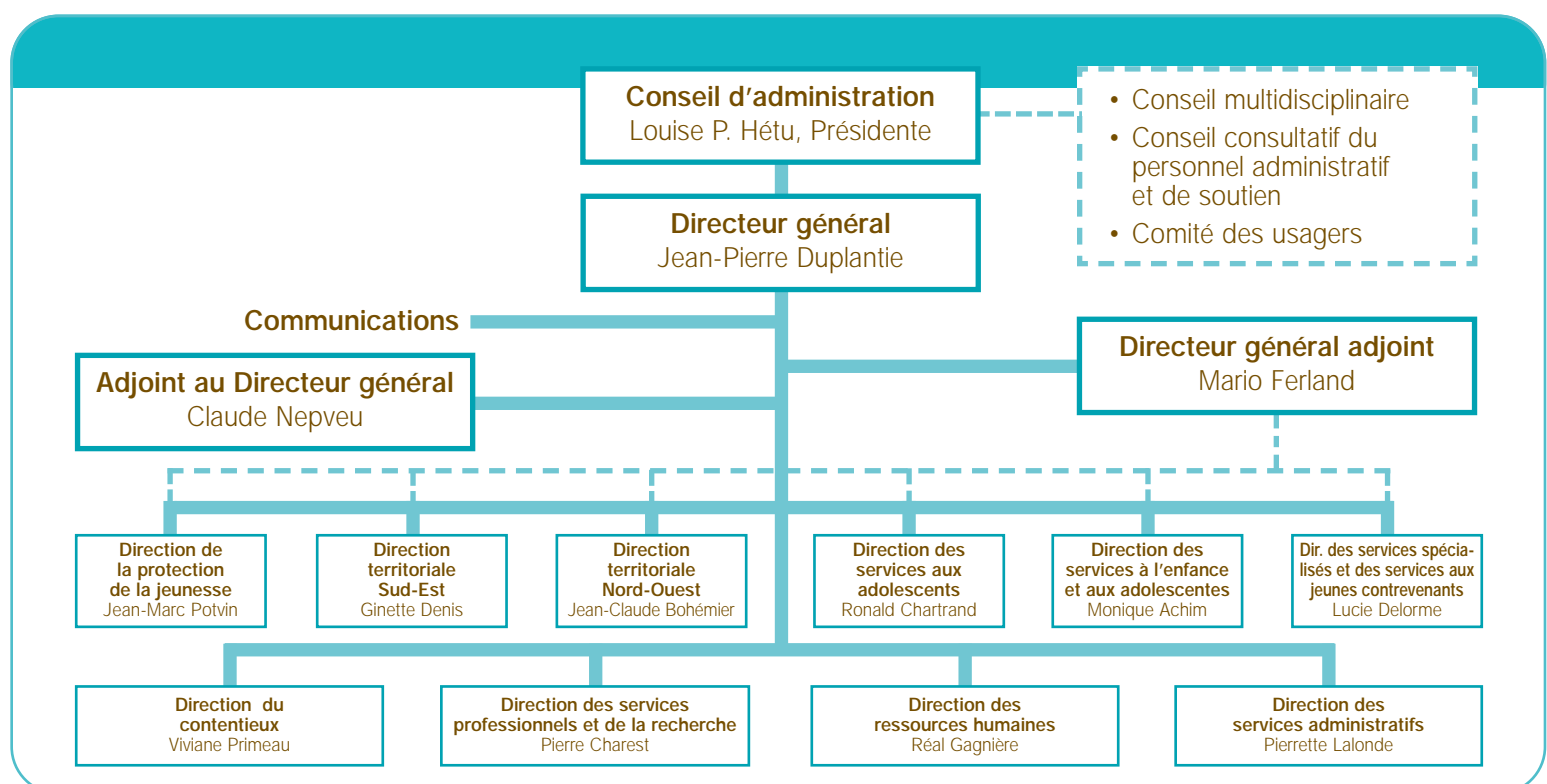
Les services de réadaptation en hébergement ont été regroupés en deux directions distinctes (enfance/adolescentes et adolescents) permettant ainsi une meilleure intégration des services offerts par les équipes des foyers de groupe, des services globalisants, d'encadrement intensif et d'arrêt d'agir. Cette mesure permet aussi un meilleur développement des expertises en réadaptation et une plus grande continuité et souplesse dans l'utilisation de ces ressources. Enfin, l'ancienne coordination des services aux jeunes contrevenants a été transformée en une direction qui assumera aussi la responsabilité des services spécialisés auprès des jeunes handicapés ou qui souffrent de problèmes de santé mentale. D'autres mesures seront graduellement mises en place et l'implantation de la nouvelle structure devrait être terminée d'ici 2003.

## Le comité de direction actuel



De gauche à droite : Pierrette Lalonde, Jean-Claude Bohémier, Ginette Denis, Ronald Chartrand, Pierre Charest, Jean-Marc Potvin, Jean-Pierre Duplantie, Mario Ferland, Monique Achim, Claude Nepveu, Réal Gagnière et Lucie Delorme. Était absente : Viviane Primeau.

## Le nouvel organigramme



# Le Comité des usagers



Deux nouveaux outils s'adressant aux parents

La dernière année a été marquée par une hausse du nombre d'appels, soit près de 40 % par rapport à l'an dernier. Ainsi, on constate une forte augmentation en ce qui concerne les demandes de renseignements généraux, ainsi que les insatisfactions reliées à l'accessibilité et à la continuité des services.

En raison de l'absence prolongée de l'agent de liaison, des choix importants ont dû être faits pour assurer la continuité de nos activités auprès des jeunes et des parents. La nomination d'un agent de liaison par intérim a ainsi contribué à maintenir notre soutien auprès de notre clientèle. Toutefois, nous avons dû reporter de quelques mois la réalisation de certains objectifs, tels que la mise en place d'un service d'accueil et d'accompagnement au tribunal.

Puisque nous sommes soucieux de la qualité des services qui sont offerts par le Centre jeunesse de Montréal, nous nous devons d'appliquer la même

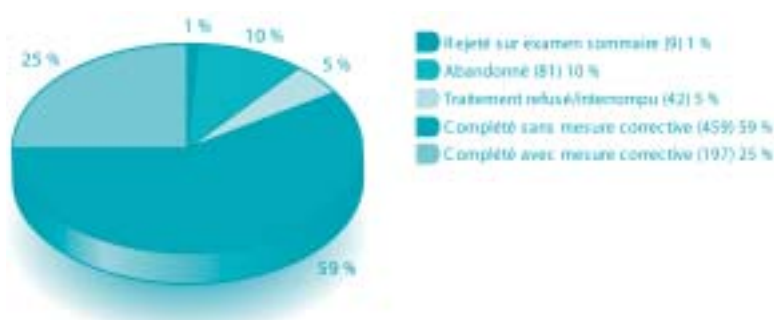
rigueur en ce qui concerne nos services. Ainsi, cette année, nous avons effectué un sondage auprès de nos clients afin de connaître leur satisfaction. Les résultats du sondage se sont avérés positifs dans l'ensemble, et ce, particulièrement en ce qui a trait à la courtoisie, au respect ou au délai des retours d'appel. Les clients nous ont toutefois recommandé de faire davantage de suivis dans les dossiers et d'accroître la promotion des services que nous pouvons leur offrir.

Deux publications s'ajoutent également à nos réalisations de l'année, soit le *Guide d'information à l'intention des parents sur l'hébergement aux Centres jeunesse de Montréal* et le *Guide d'information juridique à l'intention des parents*. L'objectif de ce dernier, qui a été lancé récemment, est d'expliquer et de soutenir les parents et les jeunes lors du passage au tribunal. Ces guides sont disponibles au local du Comité des usagers.

## Les plaintes

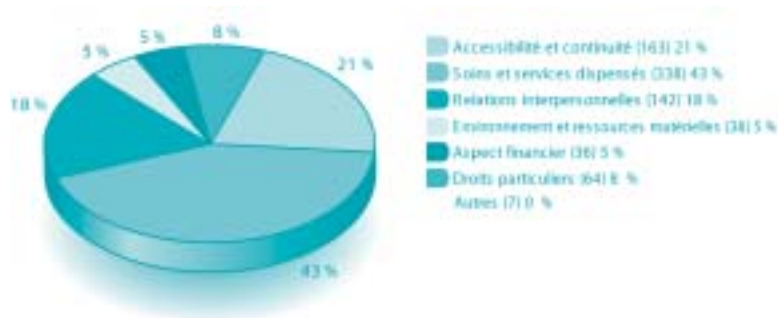
Le volume de dossiers de plaintes a légèrement diminué en 2001-2002 passant de 484 dossiers à 473 nouveaux dossiers (-2,3 %). Compte tenu de l'augmentation importante survenue l'année précédente, nous pouvons constater que le volume de plaintes demeure élevé mais stable. De plus, la répartition des objets de plaintes est sensiblement la même que dans les années antérieures. Le tableau suivant illustre la répartition des catégories.

### Les objets de plaintes



Dans la catégorie des soins et services dispensés, les insatisfactions le plus souvent manifestées concernent une décision rendue ou une intervention spécifique. Sur le plan de l'accessibilité et de la continuité, la majorité des insatisfactions exprimées concernent la continuité de service ou les délais. Voici le type de traitement donné à la suite de ces plaintes.

### Les types de traitement



Il existe cinq niveaux de traitement des plaintes. Celles-ci peuvent être rejetées sur examen sommaire parce que leur objet, selon les termes de la loi, est « frivole, vexatoire ou fait de mauvaise foi ». Une plainte peut aussi être abandonnée parce que la personne se désiste et décide de ne pas poursuivre sa démarche. Le traitement peut également être refusé ou interrompu parce que le responsable du dossier ne peut entreprendre ou compléter le traitement d'un objet pour différentes raisons (hors de compétence, refus de collaborer, etc.). Un traitement peut être sans mesure corrective lorsque celui-ci se termine sans qu'aucune mesure corrective n'ait été identifiée. Finalement, des mesures correctives peuvent être identifiées afin de solutionner un problème ou d'améliorer la qualité des services. La mention « avec mesure corrective » ne doit donc pas nécessairement être associée à « erreur reconnue ».

Les données présentées dans le deuxième tableau correspondent aux tendances des dernières années. Un rapport détaillé, disponible sur demande, présente une analyse pour chaque catégorie et sous-catégorie de plaintes, du nombre de plaintes, de la nature de l'insatisfaction exprimée et des correctifs identifiés, lorsqu'il y a lieu.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2002, à la suite des modifications à la loi régissant le traitement des plaintes, la responsabilité du traitement des plaintes a été confiée au directeur des services professionnels et de la recherche, nommé Commissaire local à la qualité des services par le conseil d'administration. Par cette décision, l'établissement veut s'assurer d'améliorer le suivi des recommandations du Bureau des plaintes et les intégrer avec les autres travaux visant l'amélioration de la qualité des services.

# Conseil multidisciplinaire

## L'exécutif du Conseil multidisciplinaire



L'engagement des membres de l'exécutif lors de notre dernière assemblée générale était de « donner la parole, de prendre la parole et de tenir parole ». Nous nous sommes donc donné comme objectif d'augmenter le rayonnement du Conseil multidisciplinaire, particulièrement dans sa fonction « conseil et avis » auprès du conseil d'administration de l'établissement et du directeur général.

À cet effet, nous avons mis sur pied un comité permanent pour consulter les membres sur les préoccupations cliniques. Une première consultation sur les besoins de la clientèle en regard de la mixité dans les foyers de groupe a été réalisée à l'hiver 2002 et nous avons déposé un avis au Conseil d'administration. Par la suite, deux autres avis ont été déposés, l'un portant sur l'évaluation des besoins de la clientèle 6 à 11 ans et l'autre sur le projet de modification de la structure organisationnelle de notre établissement. Enfin, nous avons soumis un rapport au directeur général sur le diagnostic organisationnel à la suite de sa tournée à l'été 2001.

Nous avons aussi participé activement aux comités suivants : comité tripartite sur la charge de travail au psychosocial, comité aviseur sur le développement des

ressources humaines, comité aviseur et scientifique de l'IRDS, comité d'animation de la vie de l'Institut universitaire, comité sur les balises cliniques et comité d'agrément. À l'externe, nous avons développé nos relations avec le regroupement des conseils multidisciplinaires en centres jeunesse afin de mieux communiquer nos réalités mutuelles. Nous agissons également à titre d'observateur à la Commission multidisciplinaire régionale.

La promotion de la vie clinique se poursuit de plus belle. La revue *Défi jeunesse* continue son rayonnement avec la publication de trois numéros. Le comité des activités midi a organisé trois conférences sur divers sujets cliniques. Enfin, la journée professionnelle ayant pour thème « Être parent au-delà de l'apparent » s'est tenue en mai 2001 et a attiré plus de 500 participants. Nous avons profité de l'occasion pour remettre trois prix de la reconnaissance de l'excellence. De plus, une réflexion en profondeur est amorcée autour de la préoccupation de la reconnaissance au sein de l'établissement.

Sur le plan des communications, nous avons mis en place un réseau d'agents de liaison et de répondants. *L'Écho du Conseil multidisciplinaire* s'est refait une image et a été publié régulièrement, afin de faire état des différents dossiers de l'exécutif. Nous avons aussi mis sur pied notre page web sur laquelle nous retrouvons les documents importants du Conseil multidisciplinaire.

L'ensemble de notre règlement de régie interne a été révisé et adopté lors de l'assemblée générale, puis déposé au conseil d'administration. Enfin, l'exécutif s'est engagé à rencontrer les cliniciens qui souhaitent faire part de leurs préoccupations et à les faire cheminer à travers l'établissement.

Jean Prémont, **président**

# Conseil consultatif du personnel administratif et de soutien

## L'exécutif du CCPAS



La présence du conseil consultatif du personnel administratif et de soutien (CCPAS) au sein de l'établissement se manifeste de plus en plus. Au cours de la dernière année, nous avons été appelés à donner des avis sur le profil du nouveau directeur général, le plan d'action 2001-2004 de l'établissement, ainsi que sur son plan d'organisation.

À l'automne, une activité de rapprochement s'est tenue entre les différents groupes d'employés administratifs et de soutien. La première édition de la journée du CCPAS s'est avérée un événement particulièrement rassembleur. Plus de 180 personnes ont participé à ce forum qui avait pour thème « On se donne un bon conseil, la parole est à nous ».

Décembre 2001 voyait paraître le premier numéro du bulletin *Le maillon* CCPAS qui se veut un lien significatif

entre les membres et l'exécutif. Six numéros ont été publiés en cours d'année. Ses éditions régulières comportent la chronique « Des gens engagés » qui souligne les bons coups du personnel administratif et de soutien et reconnaît leur apport envers la qualité des services de l'établissement. Depuis février, nous nous sommes joints au site internet de notre établissement par le biais d'une page web où on y retrouve les documents officiels du CCPAS.

Récemment, un comité permanent sur la reconnaissance du personnel a été créé afin de reconnaître et de valoriser le travail exceptionnel des employés administratifs et de soutien. Des membres issus de chacune des directions assurent la représentation des divers groupes d'employés. Une première remise de prix est prévue lors de la journée du CCPAS qui se tiendra cet automne.

Durant toute l'année, nous avons participé à différents comités : comité aviseur au développement des ressources humaines, comité d'agrément, comité de travail portant sur l'amélioration des conditions d'exercice des préposés de nuit dans les foyers de groupe et comité Projet intégration jeunesse (PIJ).

Normand Dubuc, **président**

## Fonds d'exploitation Résultats - sommaire

Exercice terminé le 31 mars 2002

### Activités principales

	Exercice courant \$	Exercice précédent \$
<b>Revenus</b>		
Régie régionale ou ministère de la Santé et des Services sociaux	155 364 776	149 904 764
Usagers	8 328 290	7 286 237
Ventes de services	3 761 723	3 296 029
Recouvrements	1 623 418	1 541 816
Autres	1 099 742	1 717 408
<b>Total</b>	<b>170 177 949</b>	<b>163 746 254</b>
<b>Charges</b>		
Salaires	85 480 973	83 009 322
Avantages sociaux	24 858 050	22 815 317
Charges sociales	12 319 247	11 453 389
Fournitures médicales et chirurgicales	24 912	22 379
Denrées alimentaires	2 105 317	2 083 940
Autres	47 605 659	44 845 685
<b>Total</b>	<b>172 394 158</b>	<b>164 230 032</b>
<b>Excédent des revenus sur les charges (des charges sur les revenus) des activités principales</b>	<b>(2 216 209)</b>	<b>(483 778)</b>
<b>Activités accessoires</b>		
<b>Revenus</b>		
Financement public et parapublic	708 991	526 100
Revenus commerciaux	112 638	112 493
<b>Total</b>	<b>821 629</b>	<b>638 593</b>
<b>Charges</b>		
Autres	821 629	638 593
<b>Total</b>	<b>821 629</b>	<b>638 593</b>
<b>Excédent des revenus sur les charges (des charges sur les revenus) des activités accessoires</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Excédent des revenus sur les charges (des charges sur les revenus) du fonds d'exploitation</b>	<b>(2 216 209)</b>	<b>(483 778)</b>

Note : L'établissement ne respecte pas l'article 4 de la Loi sur l'équilibre budgétaire du réseau public 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 une entente de gestion autorisant un déficit n'excédant pas 2,5 \$ millions a été signée en mars dernier entre le ministère de la Santé et des Services sociaux, la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre et le Centre jeunesse de Montréal.

## Code d'éthique et de déontologie

Le conseil d'administration de notre établissement dispose d'un code d'éthique et de déontologie qui précise les droits et les devoirs auxquels les administrateurs doivent se conformer. Ce document, adopté en décembre 1999, traite notamment :

- des mesures de prévention et des règles relatives à la déclaration des intérêts;
- de l'identification des situations de conflits d'intérêts;
- des pratiques interdites reliées à la rémunération;
- des devoirs et obligations des administrateurs après la cessation de leur fonction au sein du conseil d'administration;
- des mécanismes d'application dont la désignation des personnes chargées de l'application du code et la possibilité de sanctions.

Aucune situation litigieuse en regard des règles qui y sont prescrites n'a été rapportée au cours de la dernière année. Le Code d'éthique et de déontologie est disponible au bureau du directeur général au (514) 593-3975.

## Fonds d'exploitation Bilan

Exercice terminé le 31 mars 2002

### Actif

	Exercice courant \$	Exercice précédent \$
<b>À court terme</b>		
Encaisse	3 903 069	7 361 883
Débiteurs - RRSSS & MSSS	3 469 857	1 307 357
Autres débiteurs	1 848 056	1 804 041
Charges payées d'avance	220 201	487 816
Stocks	268 663	246 371
<b>Total de l'actif à court terme</b>	<b>9 709 846</b>	<b>11 207 468</b>
<b>Autres éléments d'actif</b>	<b>1 344 063</b>	<b>1 193 583</b>
<b>Total de l'actif</b>	<b>11 053 909</b>	<b>12 401 051</b>
<b>Passif</b>		
<b>À court terme</b>		
Autres créditeurs	11 014 612	9 815 484
Dettes interfonds - fonds d'immobilisations	173 023	1 341 397
Revenus reportés - Régie régionale	1 338 291	1 084 811
Revenus reportés - Autres	287 954	37 833
Autres éléments	12 957	22 373
<b>Total du passif à court terme</b>	<b>12 826 837</b>	<b>12 301 898</b>
<b>À long terme</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Autres éléments du passif</b>	<b>443 281</b>	<b>382 225</b>
<b>Total du passif</b>	<b>13 270 118</b>	<b>12 684 123</b>
<b>Solde de fonds</b>		
<b>Solde de fonds</b>	<b>(2 216 209)</b>	<b>(283 072)</b>
<b>Total du passif et du solde de fonds</b>	<b>11 053 909</b>	<b>12 401 051</b>

## Autres fonds Bilan

Exercice terminé le 31 mars 2002

### Actif

	Fonds à destination spéciale \$	Fonds en fiducie \$	Total \$
<b>À court terme</b>			
Encaisse	6 369	381 503	387 872
Autres débiteurs	175 800		175 800
<b>Total de l'actif</b>	<b>182 169</b>	<b>381 503</b>	<b>563 672</b>
<b>Passif</b>			
<b>À court terme</b>			
Sommes confiées en fiducie à l'établissement		381 503	381 503
Dette interfonds	79 563		79 563
<b>Total du passif</b>	<b>79 563</b>	<b>381 503</b>	<b>461 066</b>
<b>Solde du fonds</b>	<b>102 606</b>		<b>102 606</b>
<b>Total du passif et du solde du fonds</b>	<b>182 169</b>	<b>381 503</b>	<b>563 672</b>

## Aux membres du conseil d'administration de Le Centre jeunesse de Montréal

Les renseignements financiers ci-joints concordent avec ceux contenus dans le rapport financier annuel de Le Centre jeunesse de Montréal au 31 mars 2002 dont ils sont tirés et sur lequel nous avons exprimé, le 13 juin 2002, une opinion sans réserve.

*Raymond Chabot Grant Thornton*

Raymond Chabot Grant Thornton, **Comptables agréés**  
Montréal, 13 juin 2002