

ici

Le plan d'organisation



ici

Le plan d'organisation



Février 2012

Rédaction : Direction générale
Production : Bureau des communications et des relations avec la communauté
Centre jeunesse de Montréal - Institut universitaire

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
1. La mission, la vision, les valeurs et la philosophie de gestion de l'établissement.....	3
1.1 La mission	3
1.2 La vision	4
1.3 Les valeurs	4
1.4 La philosophie de gestion.....	5
2. Le conseil d'administration et ses comités	6
2.1 Le conseil d'administration	6
2.2 Le comité exécutif.....	6
2.3 Les comités du conseil d'administration	7
2.3.1 Le comité d'évaluation du directeur général.....	7
2.3.2 Le comité d'évaluation du commissaire local aux plaintes et à la qualité des services.....	7
2.3.3 Le comité sur la mission universitaire	7
2.3.4 Le comité sur les ressources humaines	7
2.3.5 Le comité de vigilance et de la qualité.....	7
2.3.6 Le comité de vérification et des affaires financières et immobilières.....	7
2.3.7 Le comité d'éthique et de déontologie	8
2.4 Les autres comités reliés au conseil d'administration	8
2.4.1 Le comité des usagers et les comités de résidents.....	8
2.4.2 Le comité d'éthique de la recherche.....	8
2.4.3 Le conseil multidisciplinaire.....	8
2.4.4 Le conseil des médecins, dentistes et pharmaciens	9
2.4.5 Le conseil des infirmières et infirmiers	9
2.4.6 Le conseil consultatif du personnel administratif et de soutien.....	9
3. Le commissaire local aux plaintes et à la qualité des services.....	10
4. La Direction générale	13
4.1 Le directeur général.....	13
4.2 Le directeur général adjoint.....	13
4.2.1 Le service de l'accès.....	14
4.2.2 Le service de la permanence.....	14
4.2.3 Le partenariat et les relations avec les communautés ethnoculturelles.....	15
4.3 L'adjoint au directeur général	15
4.3.1 Le bureau des communications.....	15
4.3.2 Les relations avec la communauté.....	15
4.4 Le directeur scientifique.....	16
5. La Direction de la protection de la jeunesse	18
5.1 Le directeur de la protection de la jeunesse adjoint	18
5.2 L'accueil DPJ	18
5.3 L'évaluation et l'orientation des enfants et des jeunes.....	19
5.4 L'intervention rapide et complémentaire.....	19
5.5 La révision des situations.....	19
5.6 L'adoption et la recherche d'antécédents sociobiologiques	19
5.7 La médiation et l'expertise psychosociale	20
6. La Direction des services territoriaux Sud-Est et la Direction des services territoriaux Nord-Ouest 21	
6.1 Les services à l'enfance	22
6.2 Les services à l'adolescence	22
7. La Direction des services de réadaptation à l'enfance et aux adolescentes et la Direction des services de réadaptation aux adolescents.....	25
7.1 Les services à l'enfance	25

7.2	Les services aux adolescentes et aux adolescents.....	26
7.3	Les services de réinsertion sociale.....	26
7.4	Les services scolaires.....	26
7.5	Le service de santé.....	26
8.	La Direction des services spécialisés et des services aux jeunes contrevenants.....	28
8.1	Les services aux jeunes contrevenants.....	28
8.2	Les services spécialisés.....	29
8.3	Le service de transport.....	29
9.	La Direction des services professionnels et des affaires universitaires.....	31
9.1	Le directeur adjoint des services professionnels et des affaires universitaires.....	31
9.1.1	La bibliothèque.....	32
9.2	Le soutien clinique spécialisé.....	32
9.3	Le développement et le suivi des programmes et des activités cliniques.....	32
9.4	Le développement et le suivi des normes et des standards de la pratique professionnelle	33
9.4.1	La qualité des données.....	33
9.4.2	L'accès à l'information et archives.....	33
9.5	Les centres d'expertise.....	33
9.5.1	Le centre d'expertise sur la délinquance des jeunes et les troubles de comportement.....	34
9.5.2	Le centre d'expertise sur la maltraitance.....	34
9.6	Le centre de recherche.....	34
9.7	L'enseignement et la valorisation des connaissances.....	34
10.	La Direction des services en milieu de vie substitut.....	37
10.1	Les services ressources.....	37
11.	La Direction du contentieux.....	38
12.	La Direction des ressources humaines.....	39
12.1	La gestion de la main-d'œuvre.....	39
12.2	L'encadrement et le développement professionnels.....	40
12.3	L'administration des conditions de travail, la santé et la sécurité au travail et les relations de travail.....	40
13.	La Direction des services administratifs.....	41
13.1	Les services financiers.....	41
13.2	Les services alimentaires.....	42
13.3	Les services immobiliers.....	42
13.4	Les services des technologies de l'information.....	42
14.	Les comités permanents de l'établissement.....	45
14.1	Le comité consultatif sur l'accessibilité des services aux communautés ethnoculturelles.....	45
14.2	L'instance de coordination du partenariat.....	45
14.3	Le comité de vigie sur la sécurité.....	45
14.4	Le comité de suivi sur l'agrément.....	45
14.5	Le comité de gestion des risques.....	45
14.6	Le comité de suivi du processus clinique.....	46
14.7	Le comité stratégique sur l'intégration des systèmes d'information clientèle dans la pratique clinique et de gestion.....	46
14.8	Le comité de santé et mieux-être (Entreprise en santé).....	46
14.9	Le comité des relations de travail.....	46
14.10	Le comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail.....	46
14.11	Le comité consultatif au développement des ressources humaines.....	47
14.12	Le comité reconnaissance établissement.....	47
14.13	Le comité vert.....	47
14.14	Le comité stratégique des systèmes et des technologies de l'information.....	47

Note : Pour faciliter la lecture et assurer la pérennité du document, nous avons utilisé le masculin.

INTRODUCTION

Le plan d'organisation du Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire (CJM-IU) repose sur des bases solides et stables qui permettent à l'établissement de remplir adéquatement sa mission. Sa structure horizontale assure le rapprochement des directeurs et des cadres intermédiaires des équipes cliniques, administratives et de soutien, ainsi que la proximité du centre de décision, du travail terrain. Les mécanismes de coordination favorisent l'interaction et la complémentarité entre les directions et assurent le développement et le soutien indispensables aux équipes. Établi en 2001-2002, ce plan d'organisation a été ajusté par étapes successives depuis 10 ans permettant ainsi de mieux répondre aux besoins des enfants, des jeunes et de leur famille.

Reconnu comme institut universitaire depuis 1996, notre établissement s'est doté d'une infrastructure afin de soutenir le développement et le transfert des connaissances et d'exercer un leadership dans le développement de pratiques novatrices. Notre modèle d'organisation et les mécanismes de coordination mis en place visent le rapprochement de la recherche et des équipes cliniques.

Sous la gouverne du conseil d'administration, notre établissement est composé de la direction générale, de la direction de la protection de la jeunesse, de cinq directions clientèle, d'une direction des services en milieu de vie substitut et de quatre directions qui assurent le soutien aux directions clientèle.

Notre structure organisationnelle permet de répondre adéquatement aux besoins des enfants, des jeunes et de leur famille. Elle permet aussi de réaliser la planification stratégique et le plan d'action qui s'y rattache visant l'amélioration continue de la qualité des services. En lien avec sa mission, notre établissement tend vers la réalisation de sa vision et propose une organisation de services axée sur des valeurs qui sont partagées par l'ensemble des paliers hiérarchiques. La philosophie de gestion engage tous les gestionnaires dans une même conception de l'organisation et définit les principes de base sur lesquels chaque équipe doit reposer.







1. La mission, la vision, les valeurs et la philosophie de gestion de l'établissement

1.1 La mission

Au Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire, nous assurons la protection et le bien-être des enfants et des jeunes qui sont victimes de négligence, de maltraitance physique, psychologique ou sexuelle ou qui présentent des troubles graves de comportement. Nous visons aussi à responsabiliser les jeunes qui commettent des délits, dans une perspective de protection durable de la société. Notre aide s'adresse aux familles francophones et allophones de l'île de Montréal ^{1*}. À titre d'institut universitaire, nous contribuons au développement et au partage des connaissances, de même qu'à l'amélioration et à l'enrichissement des pratiques cliniques concernant les problématiques vécues par ces enfants, ces jeunes et leur famille.

Dans l'intérêt des enfants et des jeunes, comme établissement du réseau de la santé et des services sociaux, nous intervenons le plus souvent en contexte d'autorité auprès de familles et de jeunes dont la situation a été portée à notre attention par des proches, ou encore par des intervenants de différents milieux, notamment de la santé et des services sociaux, des écoles, de la police et de la justice. Notre défi consiste à favoriser la participation des jeunes, des parents et de leur entourage afin de trouver des solutions pour assurer le mieux-être de ces enfants et de ces jeunes. Pour assurer pleinement cette mission, nous agissons en étroite collaboration avec de nombreux partenaires, en offrant des services spécialisés visant :





-  La protection, le développement harmonieux et l'intégration sociale des enfants et des jeunes;
-  La réadaptation et la réinsertion des enfants et des jeunes ayant développé des troubles de comportement ou ayant commis des délits;
-  Le soutien et l'accompagnement des parents, notamment des jeunes parents et, le développement des capacités parentales;
-  L'adoption, la recherche d'antécédents et les retrouvailles, la médiation familiale et l'expertise psychosociale.

¹ Les services aux familles anglophones sont offerts par les Centres jeunesse et de la famille Batshaw.

1.2 La vision

Nous entendons jouer un rôle de premier plan pour contrer la grande détresse que vivent les enfants, les jeunes et les familles les plus vulnérables de Montréal afin qu'ils puissent aspirer à un mieux-être et à un avenir prometteur. Nous voulons également exercer un leadership fort pour contrer la délinquance des jeunes afin qu'ils deviennent des citoyens à part entière.

Pour actualiser cette vision, nous nous engageons à :

-  Mobiliser les parents et leur entourage afin d'offrir à chaque enfant et à chaque jeune, un projet de vie stable qui assure sa protection et son développement;
-  S'allier aux partenaires et à la communauté afin de soutenir ensemble les jeunes et les familles en grande difficulté et de tisser autour d'eux un véritable réseau de soutien;
-  Agir avec rigueur et engagement afin d'offrir des services spécialisés de qualité adaptés à la réalité montréalaise, dans le respect des diversités ethnoculturelles;
-  Être un chef de file en matière d'intervention et de recherche pour enrayer la maltraitance subie par les enfants et les jeunes, de même que les comportements violents et la délinquance des jeunes, en développant, en partenariat avec les milieux cliniques et universitaires, les connaissances et les meilleures pratiques professionnelles dans le domaine social.

1.3 Les valeurs

Ces valeurs concernent tous les employés, les stagiaires et les bénévoles de notre établissement et les personnes des ressources contractuelles dans leurs rapports entre eux ainsi qu'avec les enfants, les jeunes et leur famille et avec les partenaires.

Le respect

Le respect amène chacun de nous à accorder de la considération à toutes les personnes avec lesquelles nous entrons en relation, quelles que soient leurs compétences, leurs différences et leurs limites. Il incite à faire preuve d'écoute, d'ouverture et d'empathie à l'égard d'autrui, à reconnaître et à souligner les efforts, les forces et la contribution de chacun. Le respect sous-tend la courtoisie, la diligence, la confiance et la discrétion.

L'engagement

L'engagement réfère à l'adhésion et à la contribution de chacun à l'égard de la réalisation de la mission, de la vision, des valeurs et des objectifs de l'établissement. Il implique pour chacun un désir de se dépasser, une quête d'amélioration continue et une reconnaissance véritable des responsabilités qui lui sont confiées.

La collaboration

La collaboration se fonde sur la reconnaissance et le respect des compétences de chacune des personnes avec lesquelles nous entrons en relation. Elle met l'accent sur la transparence dans les relations, sur le soutien mutuel, sur le travail d'équipe, sur la collaboration interdisciplinaire et sur le partenariat pour aider les enfants, les jeunes et leur famille. Elle souligne la force et l'intérêt de faire équipe et de tisser des alliances pour trouver ensemble les meilleures solutions.

La rigueur

La rigueur fait appel à la discipline et à l'intégrité des personnes, dans un souci de justesse, d'exactitude et de précision. Elle implique notamment les notions d'équité, d'imputabilité, de confidentialité et de respect des lois, règlements, politiques et normes qui régissent notre travail. La rigueur fait également appel à l'exercice du jugement, à l'initiative et à la créativité. Elle vise la grande qualité du travail en misant sur l'expertise des personnes. Elle soutient le développement continu des connaissances et des compétences, dans un souci constant d'améliorer les services. Elle constitue aussi une condition aux découvertes scientifiques et à l'innovation.

1.4 La philosophie de gestion

Basée sur une vision humaniste, notre philosophie de gestion des ressources humaines énonce clairement la façon dont notre établissement entend assumer la gestion quotidienne de son personnel. Notre centre jeunesse est convaincu que les services de grande qualité qu'il offre aux jeunes et à leur famille ne peuvent être garantis que par du personnel compétent, responsable et engagé.

La philosophie de gestion mise donc sur une gestion participative, axée sur le développement des compétences, la responsabilisation et l'engagement du personnel. Elle traduit la volonté de l'établissement d'offrir un milieu de travail sain, propice à des services de grande qualité et au développement et à l'épanouissement de son personnel. Elle s'appuie sur les valeurs de l'établissement qui se traduisent par des engagements de la direction envers son personnel et se concrétisent en pratiques, attitudes, gestes et actions concrètes de la part des gestionnaires.

Ainsi, l'établissement considère tous les employés comme partenaires dans la réalisation de la mission de l'établissement. Il reconnaît et considère leurs compétences spécifiques et soutient leur développement. Il assure la sécurité des employés dans la réalisation de leurs tâches. Il les informe, les consulte, les fait participer à la vie de l'établissement et prend en considération les attentes et les besoins du personnel. Il clarifie les rôles, précise les attentes et assure le soutien du personnel. Il favorise le développement d'un milieu de travail stimulant, valorisant et sécuritaire. Il pratique une gestion rigoureuse, transparente et à visage humain, et assure la cohérence et l'équité dans les différentes interventions de gestion. L'établissement convient également que ses règlements, politiques, programmes, procédures, processus et guides de gestion des ressources humaines et leur application sont imprégnés de la vision proposée et des valeurs prônées.

L'établissement attend de chacun de ses membres qu'il partage la vision et les valeurs et qu'elles se traduisent dans le quotidien par des attitudes, des comportements, des gestes et des actions appropriés, autant dans les relations avec les jeunes et leur famille, qu'avec les collègues, les gestionnaires et les partenaires.

2. Le conseil d'administration et ses comités

2.1 Le conseil d'administration

Le conseil d'administration (CA) exerce tous les pouvoirs et assume toutes les responsabilités d'une corporation au sens du Code civil ainsi que tous les pouvoirs et les responsabilités que lui confèrent les lois. Il détermine les priorités et les orientations de notre établissement et s'assure de la pertinence, de la qualité et de l'efficacité des services dispensés. Il exerce un pouvoir de surveillance et de contrôle sur l'atteinte des objectifs de l'établissement. Chaque année, il adopte le rapport annuel des activités et le rapport financier et tient une assemblée publique d'information pour les présenter à la population et pour répondre des priorités et des orientations adoptées.

Le conseil d'administration a la responsabilité de l'utilisation efficace et efficiente des ressources humaines, matérielles et financières. Il s'assure de la participation, de la valorisation et du développement des ressources humaines. Il adopte les prévisions budgétaires et alloue les ressources financières dont celles réservées au paiement des ressources de type familial et des ressources intermédiaires. Il autorise la signature des ententes reliées à l'enseignement, à la recherche et au partenariat ainsi que des contrats d'approvisionnement et de services. Chaque année, le CA reçoit l'entente de gestion et d'imputabilité conclue avec l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal.

Le CA voit au respect des droits des usagers et au traitement diligent de leurs plaintes. Il désigne le commissaire local aux plaintes et à la qualité des services et adopte, abroge ou amende le règlement établissant la procédure d'examen des plaintes. Il s'assure de la mise sur pied d'un comité pour les usagers et de comités de résidents et détermine leur budget. Pour les jeunes, il approuve un protocole sur le recours à l'hébergement en unité d'encadrement intensif dans ses installations et reçoit un bilan deux fois par année.

Le CA est responsable de la nomination du directeur général, des cadres supérieurs et du directeur scientifique. Il nomme aussi les médecins et les dentistes, leur attribue un statut, leur accorde des privilèges de pratique et prévoit les obligations qui s'y rattachent.

Le conseil d'administration établit des mesures pour prévenir ou faire cesser toute situation de conflit d'intérêts pouvant survenir au sein du centre jeunesse. Il abroge ou amende le code d'éthique de l'établissement et le code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil ainsi que tout règlement et résolution nécessaires pour l'exercice de ses pouvoirs. Enfin, il crée les comités nécessaires à la poursuite de ses responsabilités et peut leur déléguer certains pouvoirs.

2.2 Le comité exécutif

Le comité exécutif exerce les pouvoirs et remplit les devoirs déterminés par le CA et prend toute décision d'urgence lorsque le conseil est dans l'impossibilité d'agir. Il prépare le projet d'ordre du jour des assemblées du CA, reçoit les informations et les rapports du directeur général sur l'administration, le fonctionnement et la gestion courante de l'établissement. Il autorise toute demande d'emprunt pour laquelle l'établissement doit obtenir l'autorisation formelle de l'Agence ou du ministère. Ce comité exerce tous les pouvoirs qui lui sont délégués.

2.3 Les comités du conseil d'administration

Le conseil d'administration et le comité exécutif peuvent former tous les comités permanents ou ad hoc qu'ils jugent à propos. Ils en désignent les membres et en déterminent la composition, les pouvoirs et le mandat. Dans notre établissement, sept comités sont actifs de façon permanente.

2.3.1 Le comité d'évaluation du directeur général

Ce comité procède à l'évaluation annuelle du directeur général et fait rapport de sa démarche au conseil d'administration.

2.3.2 Le comité d'évaluation du commissaire local aux plaintes et à la qualité des services

Ce comité procède à l'évaluation annuelle du commissaire local aux plaintes et à la qualité des services et fait rapport de sa démarche au conseil d'administration.

2.3.3 Le comité sur la mission universitaire

Ce comité formule des avis au CA sur les dossiers relatifs au développement des activités universitaires. Ces avis portent sur les contrats d'affiliation avec les universités, sur la reconduction de la désignation d'institut universitaire, sur le bilan annuel et le budget du comité d'éthique de la recherche ainsi que sur la désignation de ses membres. Ils portent également sur les projets de politique en lien avec les activités universitaires et sur la programmation annuelle des activités, dont la programmation de recherche.

2.3.4 Le comité sur les ressources humaines

Ce comité formule des avis au CA sur la philosophie de gestion, sur les orientations relatives au développement des ressources humaines et à la gestion des relations de travail, sur la planification de la main-d'œuvre et sur les politiques de gestion des ressources humaines. Il procède à l'analyse des données statistiques ou des tableaux de bord fournis par la direction des ressources humaines et formule des recommandations sur tout programme ou activité à mettre en place.

2.3.5 Le comité de vigilance et de la qualité

Ce comité veille à ce que le CA s'acquitte de façon efficace de ses responsabilités en matière de qualité des services. Il analyse les rapports et les recommandations transmis au conseil portant sur la pertinence, la qualité, la sécurité ou l'efficacité des services rendus, sur le respect des droits des usagers ou sur le traitement de leurs plaintes. Il formule des recommandations sur les suites à donner pour améliorer la qualité des services aux enfants, aux jeunes et à leurs parents. Il veille à ce que le commissaire local aux plaintes et à la qualité des services dispose des ressources humaines, matérielles et financières nécessaires pour assumer ses responsabilités de façon efficace et efficiente et favorise la collaboration et la concertation des intervenants concernés.

2.3.6 Le comité de vérification et des affaires financières et immobilières

Sur le plan de la vérification, le comité propose au CA le choix d'un vérificateur, prend connaissance des résultats des vérifications externes et s'assure que les recommandations sont appliquées. Il fait des recommandations sur les états financiers, sur le rapport du vérificateur et sur les conventions comptables.

Sur le plan des affaires financières, le comité exerce un mandat dans les phases de budgétisation, de contrôle et de suivi. Il transmet ses recommandations et ses avis sur le budget de fonctionnement, sur les choix et l'évolution budgétaires, sur les moyens à privilégier pour atteindre l'équilibre budgétaire et financier, sur les actions à prendre lorsque des écarts significatifs se manifestent entre les résultats de l'établissement et les projections ainsi que sur tout plan de redressement ou de mesures correctives à appliquer.

Sur le plan des affaires immobilières, le comité avise le CA sur l'évolution du parc immobilier, sur le plan triennal de maintien d'actifs immobiliers et sur la nécessité qu'un immeuble est déclaré excédentaire. Il autorise le directeur général à signer tout contrat de location d'immeubles à titre de locateur ou de locataire, à prêter à des tiers des locaux appartenant ou loués par l'établissement et à signer toute demande d'équipement requis dans le cadre d'un financement par l'Agence.

2.3.7 Le comité d'éthique et de déontologie

Ce comité enquête sur toute allégation d'inconduite ou sur toute situation de manquement aux règles d'éthique et de déontologie de la part d'un administrateur. Il détermine si un administrateur a contrevenu ou non à ces règles et fait des recommandations sur les sanctions appropriées que le conseil d'administration devrait imposer à un administrateur fautif. Il donne des avis sur toutes questions portant sur le code d'éthique et de déontologie et recommande les modifications que le conseil d'administration devrait y apporter.

2.4 Les autres comités reliés au conseil d'administration

Le comité des usagers, le comité d'éthique de la recherche, et les conseils professionnels composés du conseil multidisciplinaire, du conseil des médecins, dentistes et pharmaciens, du conseil des infirmières et infirmiers, et du conseil consultatif du personnel administratif et de soutien font rapport annuellement au CA de leurs activités respectives. Leurs règlements de régie interne sont adoptés ou amendés par le CA.

2.4.1 Le comité des usagers et les comités de résidents

Le comité des usagers et les sept comités de résidents de notre établissement renseignent les jeunes et leurs parents sur leurs droits et leurs obligations, assurent la promotion de l'amélioration de la qualité des conditions de vie des usagers et évaluent leur degré de satisfaction à l'égard des services obtenus. Ils font aussi la promotion de leurs droits et de leurs intérêts collectifs. De plus, le comité des usagers accompagne et assiste un usager qui en fait la demande dans les démarches qu'il entreprend, y compris lorsqu'il veut porter une plainte. Il s'assure du bon fonctionnement de chacun des comités de résidents et veille à ce qu'ils disposent des ressources nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

2.4.2 Le comité d'éthique de la recherche

Le comité d'éthique de la recherche (CÉR) est mandaté par le CA et les membres sont désignés par le ministre de la Santé et des Services sociaux. Notre établissement doit lui assurer les moyens nécessaires à l'accomplissement de son mandat. Ce comité demeure cependant indépendant en regard des recommandations qu'il fait ou des approbations qu'il donne. Le CÉR fait l'évaluation, l'approbation et le suivi éthique des projets de recherche effectués auprès de personnes mineures ou majeures, en s'assurant que leurs dimensions scientifiques et budgétaires ont été considérées. Il peut refuser un projet de recherche, demander des modifications, assortir son approbation de conditions à observer ou suspendre un projet en cours. Il se préoccupe de la formation et de la sensibilisation des chercheurs, des membres du CÉR et du personnel de l'établissement aux questions d'éthique posées par la recherche. Il favorise la réflexion et la discussion et peut émettre des avis sur certaines questions d'éthique. Son champ de compétence couvre les recherches qui touchent la clientèle ou le personnel du CJM-IU, celles faites à partir de nos bases de données clinico-administratives ou celles menées par les chercheurs de l'établissement.

2.4.3 Le conseil multidisciplinaire

Ce conseil composé de l'ensemble du personnel clinique de l'établissement est responsable envers le conseil d'administration et envers le directeur général d'apprécier et d'améliorer la qualité de la pratique professionnelle de l'ensemble de ses membres. Il fait des

recommandations sur la distribution appropriée des soins et des services et donne son avis sur l'organisation scientifique et technique ainsi que sur les moyens à prendre pour maintenir la compétence de ses membres.

2.4.4 Le conseil des médecins, dentistes et pharmaciens

Ce conseil est responsable envers le conseil d'administration et envers le directeur général de contrôler et d'apprécier la qualité et la pertinence des actes médicaux, dentaires et pharmaceutiques. Il évalue et maintient la compétence des médecins, dentistes et pharmaciens et fait des recommandations sur leurs qualifications, leur compétence, leurs obligations et leurs privilèges et, s'il y a lieu, sur les mesures disciplinaires à imposer. Il fait des recommandations sur les règles de soins médicaux et dentaires et les règles d'utilisation des médicaments. Il donne son avis sur les aspects professionnels liés à l'organisation technique et scientifique et sur les règles d'utilisation des ressources relevant de son champ de compétence.

2.4.5 Le conseil des infirmières et infirmiers

Ce conseil, composé de l'ensemble des infirmières et infirmiers, est responsable envers le conseil d'administration et envers le directeur général d'apprécier la qualité des actes infirmiers. Il fait des recommandations sur les règles et sur la distribution appropriée de soins infirmiers et sur l'utilisation des médicaments. Il donne son avis sur l'organisation scientifique et technique et sur les moyens à prendre pour évaluer et pour maintenir la compétence des infirmières et des infirmiers.

2.4.6 Le conseil consultatif du personnel administratif et de soutien

Ce conseil est composé des employés de bureau, du personnel paratechnique, des techniciens et des professionnels et des cadres reliés aux secteurs administratifs et de soutien de l'établissement. Il fait des recommandations ou prépare des avis au CA et à la direction générale sur l'organisation administrative, technique et matérielle de l'établissement. Il est consulté sur certains projets de politiques et de procédures à mettre en place. Il propose des moyens pour favoriser le développement et le maintien des compétences de ses membres et des mesures pour améliorer la qualité de vie au travail du personnel administratif et de soutien.

3. Le commissaire local aux plaintes et à la qualité des services

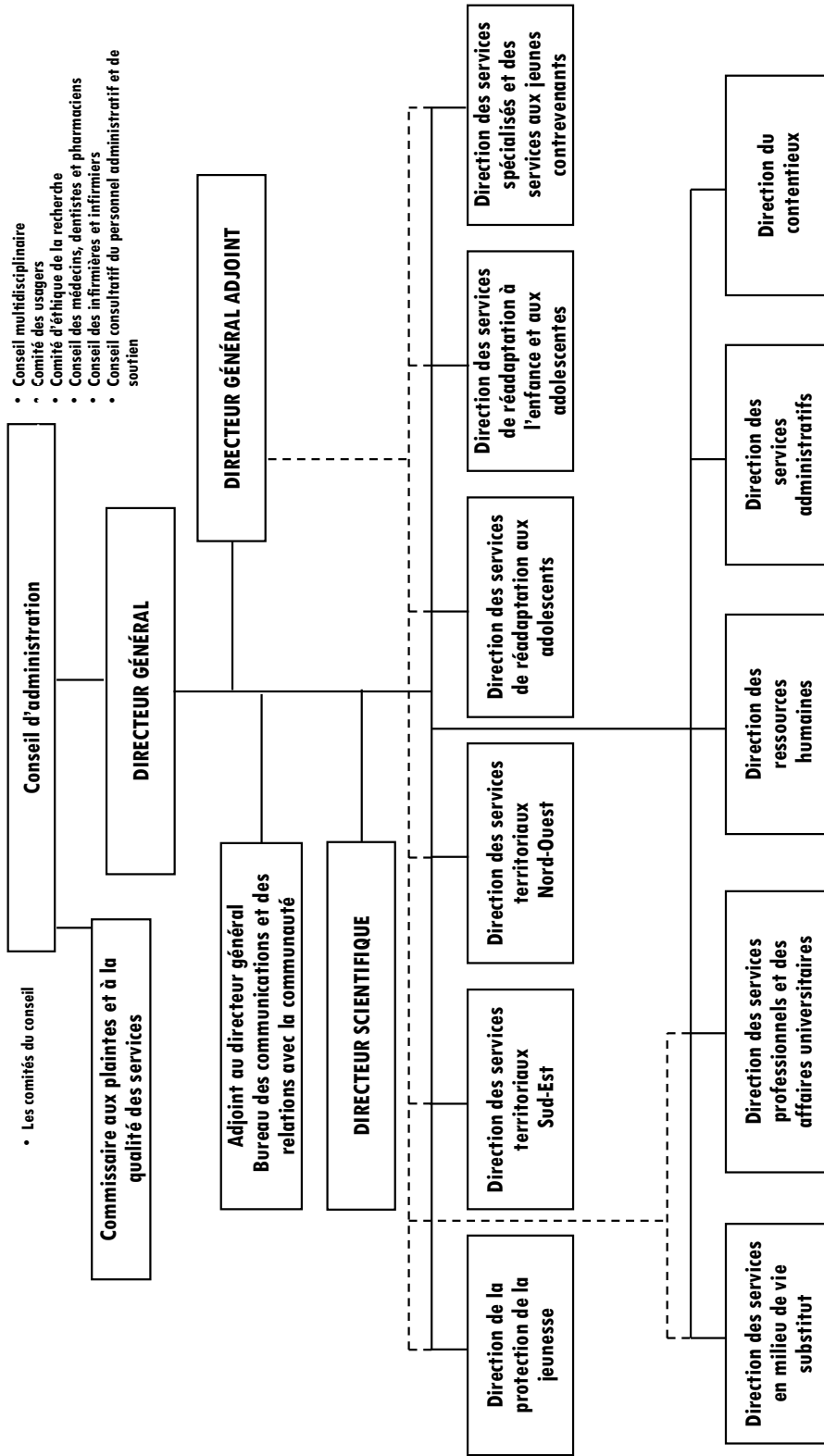
Le commissaire aux plaintes et à la qualité des services qui relève du conseil d'administration est responsable du respect des droits des usagers et du traitement diligent de leurs plaintes. Le CA doit prendre les mesures pour préserver en tout temps son indépendance dans l'exercice de ses fonctions. Il exerce des fonctions exclusives et ne peut travailler dans un autre secteur de l'établissement.

Le commissaire applique la procédure d'examen des plaintes, le traitement de ces dernières, les demandes d'information, d'assistance, de consultation ou d'intervention et l'implantation des mesures correctives ou systémiques dans le respect des droits des usagers. Il leur prête assistance pour la formulation de leur plainte et leur fournit tout renseignement sur l'application de la procédure. Lorsqu'une pratique ou la conduite d'un membre du personnel soulève des questions éthiques ou disciplinaires, il en saisit la direction concernée ou le responsable des ressources humaines ou encore, la direction générale, pour une étude plus approfondie, un suivi du dossier et une prise de mesures appropriées. Il formule une recommandation à cet effet et en informe l'utilisateur et le conseil d'administration.

Il produit une fois par année un bilan de ses activités et un rapport portant sur l'application de la procédure d'examen des plaintes et sur des mesures qu'il recommande pour améliorer la qualité des services et la satisfaction des usagers et pour favoriser le respect de leurs droits. Il fait rapport périodiquement de ses activités au comité de vigilance et de la qualité.

Enfin, il assure la promotion de l'indépendance de son rôle pour l'établissement, diffuse l'information sur les droits et les obligations des usagers, sur le code d'éthique et sur le régime d'examen des plaintes afin d'en améliorer la connaissance.

Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire





4. La Direction générale

4.1 Le directeur général

Sous l'autorité du CA, le directeur général a la responsabilité de l'administration et du fonctionnement de l'établissement. Il prépare les différents dossiers, fournit au CA toute l'information nécessaire aux prises de décisions, voit à l'exécution des décisions du CA et lui fait rapport de l'évolution des divers dossiers au plan de la gestion de l'organisation, des services à la clientèle, des ressources humaines et financières

Afin d'offrir des services efficaces et efficients aux enfants, aux jeunes et à leur famille, le directeur général voit à la réalisation de la mission et des objectifs de l'établissement. Il planifie, organise, coordonne et évalue l'utilisation des ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles. Il gère les directeurs qui sont imputables des ressources qui leur sont allouées pour leur direction respective.

Il s'assure de l'intégration cohérente des activités cliniques, universitaires, administratives et opérationnelles. Il représente l'établissement auprès de diverses instances externes et facilite la concertation et la complémentarité des services avec les partenaires du réseau de la santé et des services sociaux ainsi qu'avec les partenaires intersectoriels et communautaires.

Le comité de direction

Le DG préside le comité de direction qui a la responsabilité d'assurer le suivi des décisions du CA et de prendre toutes les décisions relevant de sa compétence, nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement. À titre de membres du comité de direction, les directeurs conseillent le directeur général dans une perspective globale de l'organisation sur toute question relative à la détermination des orientations globales, des objectifs, des priorités, des stratégies et des plans d'action de l'établissement.

Pour réaliser son mandat, le directeur général est assisté du directeur général adjoint (DGA), de l'adjoint au directeur général (ADG), responsable du bureau des communications et des relations avec la communauté, et du directeur scientifique.

4.2 Le directeur général adjoint

Le directeur général adjoint (DGA) exerce une autorité fonctionnelle pour assurer un suivi des orientations et des décisions prises au conseil d'administration et au comité de direction. Il assure aussi une concertation entre la direction de la protection de la jeunesse (DPJ), les cinq directions clientèle (la Direction des services territoriaux Sud-Est (DSTSE), la Direction des services territoriaux Nord-Ouest (DSTNO), la Direction des services de réadaptation à l'enfance et aux adolescentes (DSREA), la Direction des services de réadaptation aux adolescents (DSRA), la Direction des services spécialisés et des services aux jeunes contrevenants (DSSSJC), la Direction des services en milieu de vie substitut (DSMVS) et la Direction des services professionnels et des affaires universitaires (DSPAU). En collaboration avec ces directions, il voit au développement, à la mise en œuvre et à l'évaluation de l'offre de services. Il conseille le directeur général sur toute question relative à la détermination des orientations, priorités, politiques, stratégies et plans d'action en lien avec son secteur d'activités.

Le comité des directions clientèles

Le DGA préside le comité des directions clientèle qui assure le développement des activités cliniques et universitaires de l'établissement. Ce comité voit à l'implantation des programmes, des outils et des approches dans toutes les directions. Il s'assure du développement harmonieux des activités universitaires au sein de l'établissement à travers ses six dimensions : la recherche, l'enseignement et la formation pratique, le transfert des connaissances, les pratiques de pointe, l'évaluation des technologies et des modes d'intervention et le rayonnement. Il est responsable de la mise en œuvre des divers dossiers dans un souci d'équité et de cohérence.

Le DGA assume la responsabilité du service de l'accès et du service de la permanence. Il est aussi responsable des orientations et des activités de l'établissement en matière de partenariat institutionnel et communautaire. Il est soutenu par un adjoint, un conseiller-cadre au partenariat et aux affaires ethnoculturelles, un chef du service de l'accès et un coordonnateur du service de la permanence. L'équipe de la direction générale adjointe se caractérise par la diversité de ses fonctions, par son rôle transversal de soutien et de coordination à l'interne et par sa contribution aux partenariats à l'externe.

4.2.1 Le service de l'accès

Ce service est sous la responsabilité de l'adjoint au DGA et du chef de service de l'accès. Il est responsable de recevoir et de traiter les demandes de services sur références du directeur de la protection de la jeunesse ainsi que des CSSS et des hôpitaux pour des demandes en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Il assure la rigueur du processus clinique et les pratiques en lien avec le retrait, le placement et le déplacement des enfants et des jeunes.

Les conseillers animent les tables d'accès et de modifications de services, décident des niveaux d'encadrement en réadaptation et gèrent le mouvement clientèle. Ils sont aussi mandatés par le directeur général pour décider de l'hébergement en encadrement intensif. Les conseillers traitent aussi les demandes en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (LSJPA), les demandes inter-établissements entre les provinces et entre les pays, ainsi que les demandes en déficience intellectuelle, en déficience physique, en santé mentale pour les services spécialisés, en troubles d'attachement ou pour les mineurs non accompagnés.

4.2.2 Le service de la permanence

Ce service regroupe un coordonnateur et quatorze gestionnaires à temps complet et onze à temps partiel qui assurent l'encadrement des services le soir, la nuit, les fins de semaines et lors des congés fériés pour l'ensemble des directions. Ils agissent à titre de substitut des cadres de l'établissement et de personne-ressource auprès du personnel en place. Ils sont appelés à gérer toutes situations de crise ou urgentes et à soutenir cliniquement les intervenants en présence, tout en apportant une réponse aux situations relevant des domaines administratifs ou techniques. Ils assurent un suivi aux événements et transmettent toute information jugée pertinente. Les chefs de la permanence ont la responsabilité de la gestion des agents d'intervention et des surveillants affectés à la sécurité sur les sites. Ils animent des groupes de supervision du nouveau personnel éducateur, des agents d'intervention et des surveillants. Ils sont aussi membres de l'équipe de soutien multidisciplinaire de deuxième niveau en suicide et en santé mentale.

4.2.3 Le partenariat et les relations avec les communautés ethnoculturelles

L'adjoint au DGA assure le développement et le suivi des ententes avec les partenaires du réseau de la santé et des services sociaux et avec les partenaires intersectoriels. Notons qu'en raison d'un contexte historique, une entente avec le Centre jeunesse de Laval permet à des jeunes montréalais suivis en vertu de la LSSSS, de la LPJ et de la LSJPA de recevoir des services dans 108 places réservées dans les unités de cet établissement.

Le conseiller-cadre au partenariat communautaire et ethnoculturel voit à la mise en œuvre des orientations relatives au partenariat communautaire et ethnoculturel. Il coordonne les différents moyens de soutien à l'intervention en contexte interculturel. Il participe également à des concertations régionales en matière de violence conjugale et d'itinérance. L'adjoint au DGA et le conseiller-cadre assument conjointement l'animation à l'interne des activités liées au partenariat et soutiennent la participation des représentants de notre établissement aux tables de concertation à l'enfance et à la jeunesse des différents quartiers de Montréal.

4.3 L'adjoint au directeur général

L'adjoint au directeur général (ADG) est responsable des communications et des relations avec la communauté. Il voit à la mise en œuvre d'une vision et d'un plan pour contribuer à l'actualisation des activités cliniques et universitaires de l'établissement et à un rayonnement et un positionnement favorisant notre leadership dans le secteur des jeunes en difficulté. Il est à l'écoute des différents publics et identifie de façon continue les enjeux stratégiques de communication. Il est responsable de la gestion du bénévolat et des projets spéciaux dans l'établissement. Il conseille la direction générale sur toute question relative à la détermination des orientations, priorités, politiques, stratégies et plans d'action en lien avec son secteur d'activités. Il est soutenu dans ses fonctions par un coordonnateur aux communications et par un chef de service aux ressources bénévoles.

4.3.1 Le bureau des communications

Le bureau des communications contribue au développement d'une vision intégrée des différents secteurs de l'établissement dans le cadre d'un plan de communication qui s'adresse tant à l'interne qu'à l'externe. En soutien aux activités cliniques et universitaires, il développe des stratégies et des outils favorisant une meilleure transmission de l'information et permettant le rayonnement de l'expertise au sein de l'établissement et auprès des partenaires, de la communauté et des médias. Il réalise les communications publiques et soutient les porte-paroles de l'établissement en assurant une visibilité et une qualité de l'image publique. Il réalise la conception et la production des publications officielles dans le respect des politiques et des normes en matière de communication et voit à la cohérence des positions et des orientations. Il soutient une vision stratégique des communications internes dans une perspective d'information et de mobilisation du personnel.

4.3.2 Les relations avec la communauté

Sur le plan des relations avec la communauté, l'équipe de l'ADG contribue au développement, à la visibilité et aux activités de la fondation et assume la liaison avec elle au nom de l'établissement. Il assure le développement et l'organisation d'événements liés à la vie de l'établissement et coordonne des projets spéciaux.

Il voit au développement social de Montréal en consolidant des relations avec les partenaires œuvrant auprès de la jeunesse et des familles en difficulté et auprès des décideurs montréalais. Il assure une présence stratégique aux événements importants dans la communauté qui mettent en cause le bien-être des enfants et des jeunes. Ses actions visent à sensibiliser l'opinion publique et à influencer les politiques sociales et gouvernementales en faisant connaître les réalités et les enjeux liés à la protection de l'enfance, à la délinquance

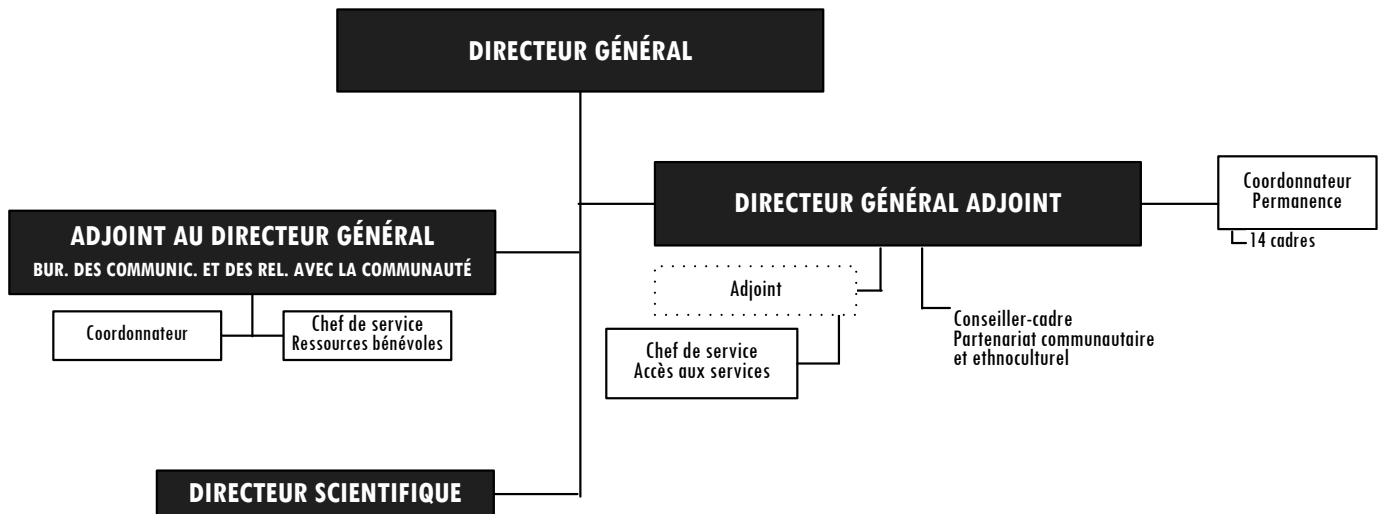
des jeunes et aux besoins des familles en grande difficulté. Avec des partenaires, il participe à certains débats sociaux d'actualité visant à améliorer les conditions de vie des familles.

Le chef des ressources bénévoles est responsable du service du bénévolat pour l'ensemble des directions clientèle. À cet égard, il reçoit les bénévoles, identifie avec eux leurs intérêts et leurs compétences et procède au jumelage avec des jeunes ou des groupes de jeunes.

4.4 Le directeur scientifique

Le directeur scientifique est le maître d'œuvre de l'élaboration et de l'actualisation du programme de recherche développé et reconnu pour sa pertinence scientifique et clinique dans le domaine de la violence agie et subie chez les jeunes. Il est responsable de tous les aspects scientifiques du programme de recherche de l'établissement, de la supervision, de la rigueur et du développement du réseau scientifique. Il collabore à la diffusion et au transfert de connaissances, à l'évaluation des instruments et des modes d'intervention, au développement des pratiques d'intervention et des services de pointe. Sous la responsabilité directe du directeur général, il est nommé par le CA après consultation auprès des universités affiliées.

Organigramme de la Direction générale





5. La Direction de la protection de la jeunesse

Le directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) et directeur provincial (DP) exerce les responsabilités qui lui sont confiées par la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ), la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (LSJPA) et les dispositions législatives en matière d'adoption et de recherche d'antécédents sociobiologiques, de médiation et d'expertise psychosociale. Le DPJ/DP est une autorité clinique et sociale pour la protection des enfants. Il est personnellement imputable et responsable de la situation de chaque enfant pris en charge en vertu de ces deux lois. Il assume la responsabilité des actes qu'il pose ou qui sont posés par les personnes autorisées à intervenir en son nom.

Pour réaliser adéquatement son mandat, il compte sur des partenaires du réseau de la santé et des services sociaux, des partenaires intersectoriels des milieux de la police, de l'éducation, des centres de la petite enfance et de la justice ainsi que des partenaires communautaires. Il peut s'appuyer sur plusieurs protocoles établis avec ces partenaires pour faciliter le soutien aux enfants, aux jeunes et à leur famille.

En vertu de ses responsabilités exclusives relatives à la LPJ, le DPJ/DP assume les services de l'accueil, regroupant la réception et le traitement des signalements, de l'évaluation et de l'orientation des enfants et des jeunes faisant l'objet d'un signalement, de la révision, de l'adoption, de la médiation, de l'expertise psychosociale et de l'intervention rapide et complémentaire. Le directeur de la protection de la jeunesse est assisté d'un DPJ-DP adjoint, d'un adjoint, d'un conseiller-cadre et de dix chefs de service. En vertu de ses responsabilités relatives à la LSJPA, le DPJ/DP exerce ses responsabilités en collaboration avec le directeur des services spécialisés et des services aux jeunes contrevenants.

5.1 Le directeur de la protection de la jeunesse adjoint

Le DPJ-DP adjoint assiste le DPJ/DP dans l'ensemble de ses responsabilités et de ses attributions. Tel que prescrit par la LPJ, il remplace le DPJ/DP lorsque celui-ci est absent ou dans l'impossibilité d'agir. Il participe à l'élaboration des mécanismes de contrôle qualitatif et quantitatif des services aux enfants et aux jeunes en besoin de protection. Il assume le développement d'une vue d'ensemble des problématiques et s'assure d'une gestion cohérente des orientations et des décisions relatives à l'application de la LPJ.

5.2 L'accueil DPJ

Ce service est responsable de la réception et du traitement des signalements reçus à la Direction de la protection de la jeunesse. Les intervenants déterminent la recevabilité d'un signalement, établissent la priorité des cas retenus de même que l'ensemble des activités reliées au traitement des signalements reçus. Ils réfèrent l'enfant pour qui un signalement est retenu au service d'évaluation/orientation. De plus, ils assurent le traitement des urgences sociales en dehors des heures régulières de travail.

5.3 L'évaluation et l'orientation des enfants et des jeunes

Pour assurer l'accessibilité géographique aux familles, quatre services d'évaluation/orientation sont répartis dans les territoires. Une cinquième équipe est spécialisée dans le traitement de situations d'abus physiques et sexuels. Chaque équipe a le mandat d'évaluer la situation d'un enfant ou d'un jeune dont le signalement a été retenu. L'objectif est de déterminer si la sécurité ou le développement de l'enfant est compromis. Si c'est le cas, elle détermine, en concertation avec la famille, les mesures à mettre en place pour mettre fin à la situation de compromission et éviter que cela ne se reproduise. Cette démarche réalisée avec la famille peut se conclure par une entente sur des mesures volontaires ou par une intervention judiciaire où un juge doit statuer si la sécurité ou le développement est compromis et, si c'est le cas, décider des mesures à appliquer.

5.4 L'intervention rapide et complémentaire

Ce service offre une gamme d'activités complémentaires aux services d'accueil et d'évaluation/orientation. Il est responsable de l'application du programme d'intervention rapide et intensive (IRI) auprès des enfants et des jeunes en situation de crise. Il réalise le programme de vérification complémentaire dans le cadre du traitement d'un signalement. Il supervise le programme d'intervention terrain. Il développe et supervise le réseau des aidants naturels.

5.5 La révision des situations

Le réviseur évalue la situation d'un enfant de façon régulière ou lorsque des faits nouveaux le justifient. Cette révision a pour but de déterminer si la compromission de la sécurité ou du développement de l'enfant existe toujours, et s'il y a lieu, de poursuivre ou de modifier les mesures en cours par une nouvelle entente sur les mesures volontaires ou par un retour au tribunal. La révision s'effectue en présence des jeunes, des parents et des personnes significatives pour l'enfant. Pour les enfants de 0 à 5 ans, les réviseurs animent les tables d'accès au terme de l'étape d'orientation. Ce processus assure une vigilance accrue aux situations des tout-petits par une lecture partagée de la situation et des besoins de l'enfant et par une discussion éclairée autour de son projet de vie. Le réviseur procède également à la révision de toute situation d'enfant placé en vertu de la LSSSS depuis un an et pour lequel aucune décision n'a été prise par l'établissement quant à un retour possible chez ses parents. Cette révision a pour but de déterminer si la sécurité ou le développement de cet enfant est compromis au sens de la LPJ.

5.6 L'adoption et la recherche d'antécédents sociobiologiques

Ce service est responsable de l'adoption québécoise et du volet évaluation en matière d'adoption internationale. L'adoption d'un enfant québécois peut se réaliser lorsqu'un consentement est signé par les parents biologiques ou qu'une déclaration d'admissibilité à l'adoption a été prononcée par la Cour du Québec, Chambre de la jeunesse. Elle peut aussi se réaliser par le biais d'un projet de famille d'accueil de type banque mixte dans les situations où un enfant est dépisté comme étant à haut risque d'abandon.

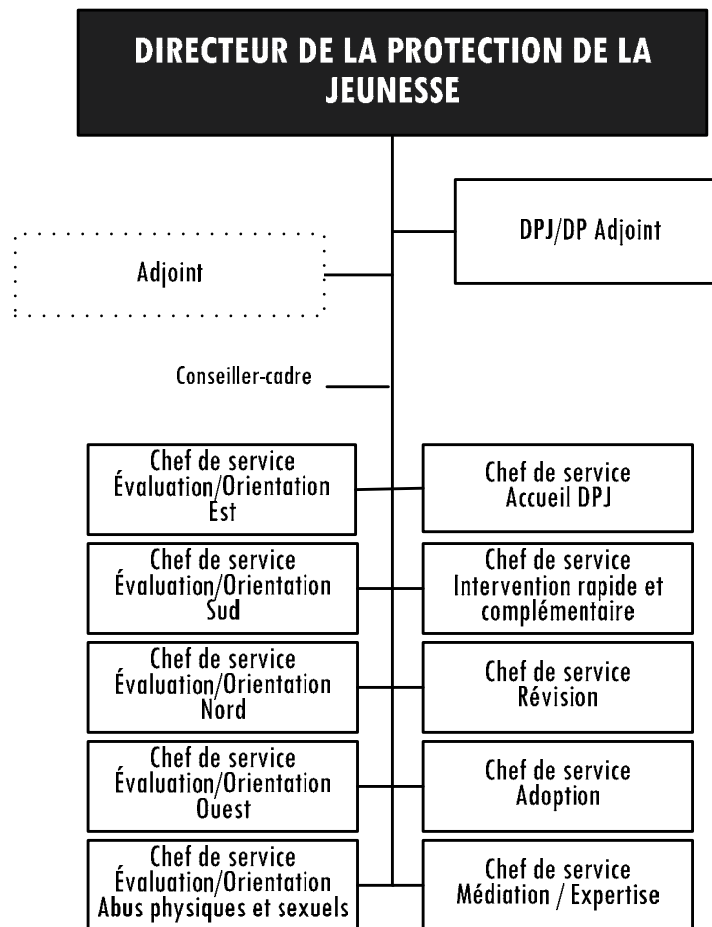
Le service adoption est responsable aussi de la recherche d'antécédents sociobiologiques qui permet à des enfants adoptés et à des parents naturels d'obtenir des informations non confidentielles contenues dans le dossier adoption. Les retrouvailles sont possibles avec le consentement des personnes concernées.

5.7 La médiation et l'expertise psychosociale

Ce service offre un programme de médiation familiale pour aider les parents qui vivent une rupture à prendre des décisions concernant leur enfant, ou après une rupture, pour les aider à adapter leurs décisions parentales en fonction des nouvelles réalités de la famille. Cette démarche facilite le règlement de l'exercice de l'autorité parentale et permet de conclure des arrangements quant au lieu de résidence, à l'accès aux enfants, à la contribution financière de chacun et au partage des biens.

L'équipe offre aussi un service d'expertise psychosociale pour évaluer la situation sociale et familiale de l'enfant dont la garde et les droits d'accès font l'objet d'un litige entre ses parents devant la Cour supérieure. Les résultats de l'évaluation sont transmis au juge et aux avocats des parents. Le Tribunal entérinera l'accord des parents sur les recommandations faites par l'expert ou prendra alors les décisions dans le meilleur intérêt de l'enfant.

Organigramme de la Direction de la protection de la jeunesse



6. La Direction des services territoriaux Sud-Est et la Direction des services territoriaux Nord-Ouest

Les deux directeurs des services territoriaux Sud-Est et Nord-Ouest (DSTSE et DSTNO) sont responsables de l'application des mesures décidées pour les enfants, les jeunes et leurs parents qui sont référés par la DPJ et pour les enfants placés en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS). Ils se partagent la région montréalaise et leurs territoires respectifs sont calqués sur les limites des territoires des douze centres de santé et de services sociaux de Montréal.

Ils encadrent l'ensemble des programmes, des activités et des services psychosociaux requis par les enfants, les jeunes et leurs parents. Ils assurent les services psychosociaux à tous les enfants demeurant dans leur famille, dans des familles d'accueil et dans l'ensemble des ressources de réadaptation avec hébergement. De plus, ils offrent des services de réadaptation aux enfants suivis dans leur milieu de vie. L'offre de services est la même dans les deux directions. Les directeurs s'assurent que leur personnel propose les moyens les plus efficaces et satisfaisants pour mettre un terme à la situation de compromission dans laquelle les jeunes se retrouvent. L'objectif est d'améliorer significativement leur adaptation personnelle et sociale dans les meilleurs délais possible.

L'offre de services vise à protéger l'enfant de 0 à 18 ans, à préserver sa sécurité, à réduire les séquelles ou les dommages physiques ou psychologiques provoqués par son parcours de vie et des événements traumatisants, à accroître ses compétences par une action axée sur son développement et celui de ses parents ou de son milieu. Elle vise aussi à prévenir la récurrence de la compromission en évaluant dans quelle mesure les correctifs apportés à la situation du jeune et de sa famille sont intégrés.

Pour assurer la qualité des services, les directeurs comptent sur le maillage et la complémentarité des services avec les services de première ligne. Ils stimulent aussi l'émergence d'un partenariat fructueux et voient à ce que les équipes travaillent étroitement avec les ressources institutionnelles et communautaires.

Chaque directeur est assisté de deux adjoints et d'une équipe de onze chefs de service répartis de la façon suivante : sept chefs de service à l'enfance et quatre à l'adolescence. Sous la responsabilité d'un chef de service rattaché à la direction Sud-Est, l'équipe des services spécialisés d'évaluation et d'intervention auprès des tout-petits et de leurs parents assure, pour les deux directions territoriales, l'évaluation des capacités parentales dans toutes les situations d'enfants âgés entre 0 et 5 ans. Ces services sont offerts en clinique externe ou en foyer de groupe. Par ailleurs, un conseiller-cadre qui relève de la direction Nord-Ouest coordonne l'assignation des dossiers en abus physiques et sexuels et soutient les intervenants dans le développement d'une expertise pour les deux directions territoriales.

6.1 Les services à l'enfance

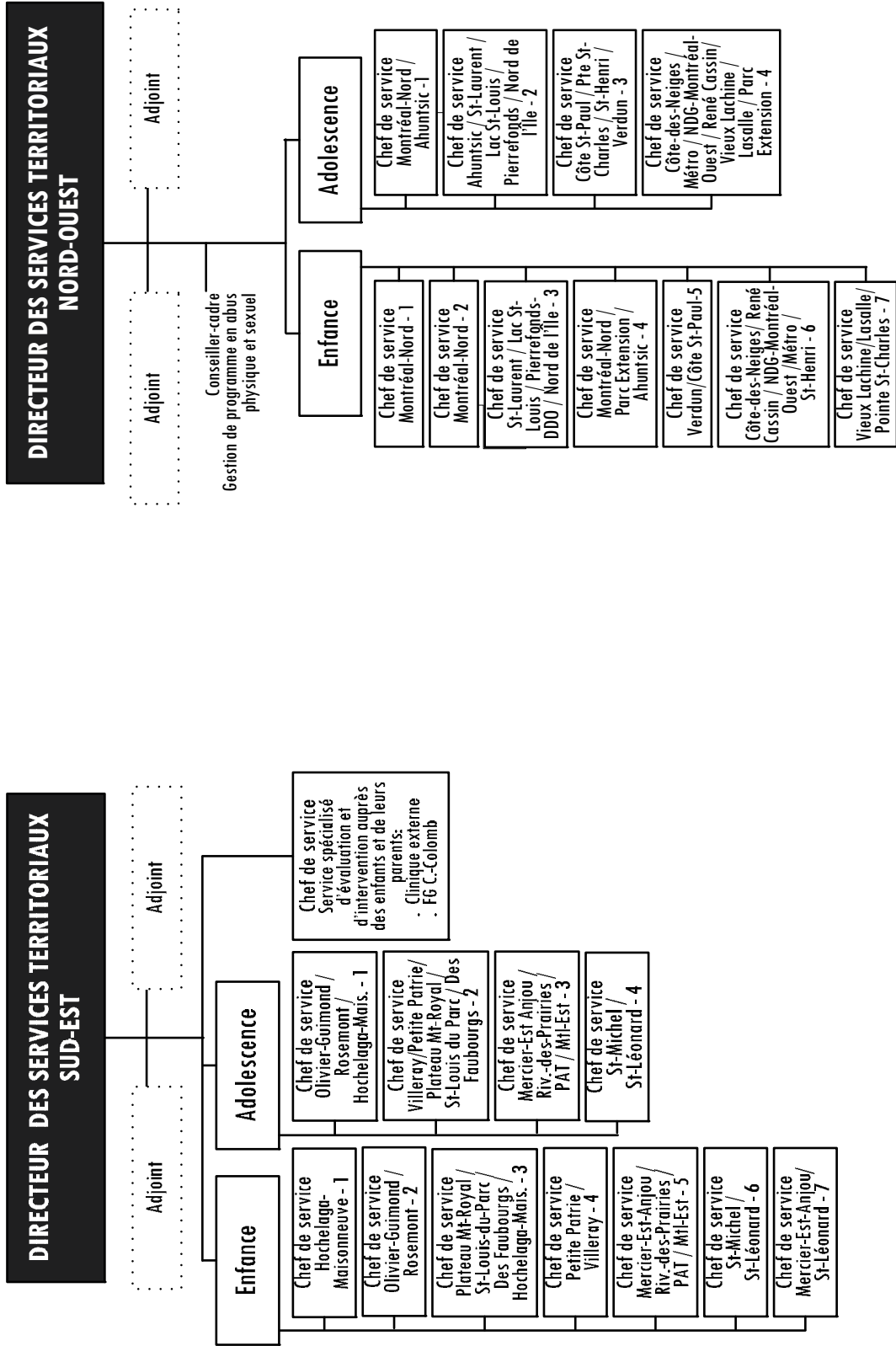
Dans chacune des deux directions, l'organisation du travail dans l'ensemble des services à l'enfance repose sur la mise en place d'unités regroupant quatre à cinq intervenants selon le nombre d'enfants de 0 à 5 ans et de 6 à 11 ans. Ces unités offrent des services intensifs dans le milieu dès le début de l'intervention, et ce, jusqu'à la clarification du projet de vie de chaque enfant.

Les services offerts s'appuient sur divers programmes et programmations qui ont été développés à l'intention des enfants de 0 à 11 ans et de leurs parents. Ils visent à protéger l'enfant et à lui assurer un projet de vie permanent dans sa famille naturelle dans la mesure du possible. Ils visent également à mettre en place les mesures d'aide susceptibles de favoriser le développement des capacités parentales ainsi que la reprise ou la poursuite du développement de l'enfant. Lorsque le maintien de l'enfant dans son milieu naturel n'est cliniquement pas envisageable, un milieu de vie substitut est identifié.

6.2 Les services à l'adolescence

Dans chacune des directions, les quatre services offrent une gamme complète de programmes et de programmations aux jeunes de 12 à 18 ans. Chez les 12-14 ans, l'intervention vise plus spécifiquement à renforcer l'encadrement parental et chez les 15-18 ans, à soutenir le passage des jeunes à la vie adulte. Dans les deux cas, l'objectif est d'assurer aux jeunes un projet de vie adapté à leurs besoins, de les maintenir ou de les retourner dans leur milieu familial et de mettre fin, le plus rapidement possible, à la situation de compromission. Les équipes réalisent une évaluation rigoureuse et une intervention ciblée en fonction des besoins de chaque jeune et de sa famille.

Organigramme des directions territoriales Sud-Est et Nord-Ouest





7. La Direction des services de réadaptation à l'enfance et aux adolescentes et la Direction des services de réadaptation aux adolescents

Les deux directeurs des services de réadaptation avec hébergement (DSREA et DSRA) encadrent l'ensemble des programmes, des activités et des services de réadaptation avec hébergement requis par les enfants et les jeunes en vertu de la LPJ et de la LSSSS. Ces services sont dispensés dans des centres de réadaptation, des foyers de groupe et des ressources intermédiaires. Ils s'assurent que leur personnel propose aux enfants et aux jeunes les moyens les plus efficaces et satisfaisants pour aider les enfants, les jeunes et leurs parents afin qu'ils améliorent de façon significative leur adaptation personnelle et sociale et leur réintégration dans leur famille ou dans un milieu de vie qui répond à leurs besoins.

Ils concentrent leurs ressources à la réalisation d'activités cliniques visant l'amélioration de l'adaptation des enfants, des jeunes et de leur famille en lien avec le processus clinique intégré. L'offre de services est la même dans les deux directions. Elle est intégrée dans un même continuum de services en lien avec les services territoriaux et est adaptée en fonction de l'âge et des besoins des enfants et des jeunes. La programmation est basée sur le modèle psychoéducatif et sur les approches cognitives comportementale et développementale. Des activités de groupe sont offertes aux enfants et aux jeunes selon leurs besoins : régulation de la colère, résolution de problèmes, habileté de communication, etc.

Le directeur des services de réadaptation à l'enfance et aux adolescentes est soutenu par deux adjoints et par une équipe de quinze chefs de service. À l'enfance, trois cadres sont responsables de quatre foyers de groupe et d'un centre de jour et trois cadres accueillent les enfants dans six unités de vie, dont une qui vise la remobilisation des enfants. Un de ces cadres assume le bon fonctionnement des services scolaires au site Dominique-Savio-Mainbourg. Pour les adolescentes, trois cadres sont responsables de cinq foyers de groupe et cinq cadres accueillent les jeunes filles dans onze unités de vie, dont une qui vise la remobilisation des adolescentes. Un de ces cadres s'occupe des services scolaires au site Rose-Virginie Pelletier. Enfin, un autre cadre est responsable des services de réinsertion sociale.

Le directeur des services de réadaptation aux adolescents est soutenu par deux adjoints et par une équipe de dix-huit chefs de service : quatre cadres sont responsables de huit foyers de groupe et douze cadres accueillent les jeunes dans 21 unités de vie, dont une qui est dédiée à la remobilisation des adolescents. Un de ces cadres a le mandat des services scolaires au site Mont St-Antoine et un autre est responsable des services de réinsertion sociale et d'employabilité. De plus, un cadre a la responsabilité des services de santé pour tous les enfants et les jeunes hébergés dans nos ressources.

7.1 Les services à l'enfance

Dans le volet enfance de son mandat, la Direction des services de réadaptation à l'enfance et aux adolescentes offre des services aux plus jeunes enfants et à leurs parents. Ils sont hébergés dans un foyer de groupe ou reçoivent des services en clinique externe. Les enfants de 3 à 5 ans qui présentent des troubles sévères d'attachement peuvent être accueillis dans un foyer de groupe. Les enfants de 6 à 11 ans qui sont hébergés dans un foyer de groupe ou dans une unité de vie reçoivent des services adaptés à leurs besoins.

7.2 Les services aux adolescentes et aux adolescents

Les jeunes sont hébergés en fonction des niveaux d'encadrement dont ils ont besoin. Ils peuvent être accueillis dans des foyers de groupe ou dans des unités de vie. Il existe deux types d'unité : globalisant et encadrement dynamique élevé, qui comporte un encadrement humain plus important. Les jeunes de 12 à 17 ans qui posent des gestes graves nuisant à leur propre sécurité ou à celle des autres peuvent bénéficier de services dans une unité d'encadrement intensif où les restrictions limitent le déplacement des jeunes. Ces services sont soutenus par une équipe d'agents d'intervention.

7.3 Les services de réinsertion sociale

Chaque direction comprend un service de réinsertion sociale qui assure un soutien aux jeunes hébergés. Ce programme vise à les préparer et à soutenir leur retour dans leur famille ou à les accompagner dans un milieu de vie autonome. Les équipes les outillent à faire face aux différents défis qui les attendent à l'école, au travail et dans la communauté. Elles leur permettent de faire des apprentissages au plan budgétaire et au plan de l'employabilité et à vivre en appartement lorsque cela est requis. Le programme de qualification des jeunes (PQJ) s'adresse aux jeunes de 16 à 19 ans qui n'ont pas de réseau social et qui ont besoin d'un soutien important pour se préparer au passage à la vie adulte. Ce service est aussi responsable des jeunes qui vivent dans une ressource intermédiaire de type appartement. Pour réaliser son mandat, ce service compte sur le soutien d'organismes communautaires, notamment ceux qui œuvrent dans le domaine de l'insertion au travail.

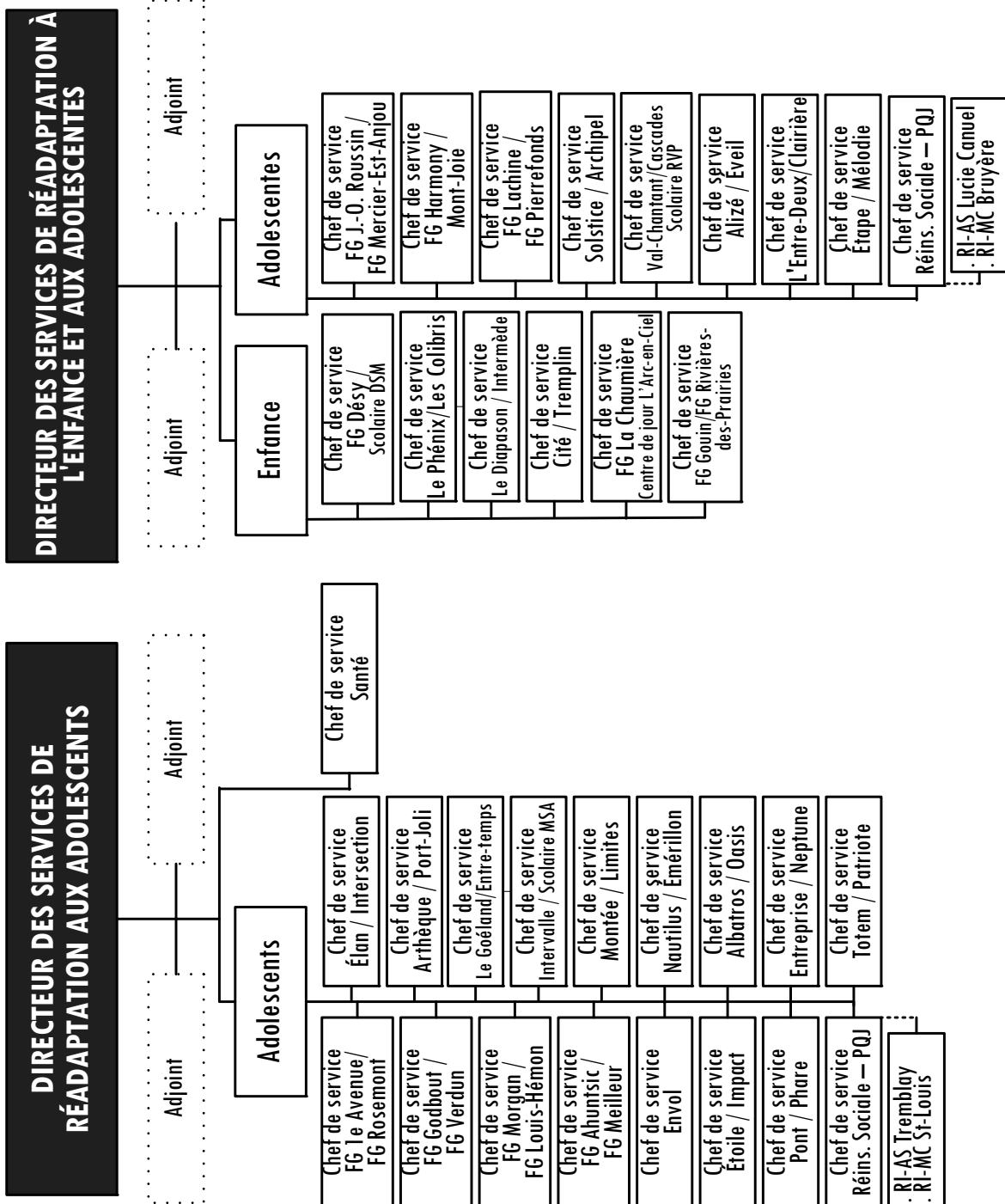
7.4 Les services scolaires

Les enfants et les jeunes qui sont hébergés dans nos ressources fréquentent une école régulière ou spécialisée dans la communauté ou peuvent bénéficier de services scolaires sur les différents sites. Les directions sont responsables, pour leurs sites respectifs, des liens avec les commissions scolaires. De plus, la Direction des services de réadaptation à l'enfance et aux adolescentes coordonne les ententes avec les différentes commissions scolaires.

7.5 Le service de santé

Ce service qui relève de la Direction des services de réadaptation aux adolescents offre aux enfants et aux jeunes qui vivent dans l'ensemble des ressources d'hébergement de l'établissement, des services médicaux et dentaires dispensés par des médecins, des dentistes, des infirmières et des infirmiers. Le personnel infirmier assure le suivi de santé des jeunes et supervise l'application de la politique d'auto-administration des médicaments. De plus, les infirmiers et les médecins participent à l'équipe de soutien multidisciplinaire de deuxième niveau en suicide et en santé mentale. Ils assurent aussi la référence des jeunes aux services pédopsychiatriques des hôpitaux.

Organigramme des directions des services de réadaptation avec hébergement



8. La Direction des services spécialisés et des services aux jeunes contrevenants

Le directeur des services spécialisés et des services aux jeunes contrevenants (DSSSJC) encadre l'ensemble des programmes, des activités et des services requis par les jeunes contrevenants. Les services sont dispensés dans la communauté et dans une unité de garde discontinuée, dans deux unités de garde ouverte et dans cinq unités de garde fermée dont une dédiée aux jeunes anglophones. Il assure les dimensions reliées à l'application de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (LSJPA) dans un continuum de services par une approche de réadaptation adaptée au type et au niveau de délinquance manifestée par chaque jeune.

Le directeur est aussi responsable du continuum de services pour les jeunes présentant des problèmes de santé mentale associés à une dysfonction importante et qui ne nécessitent pas une hospitalisation. Ces services sont offerts dans deux unités de vie et dans deux foyers de groupe offrant un programme spécialisé ainsi que dans une équipe multidisciplinaire. Il assure le développement des activités cliniques et des programmes et planifie les services en fonction des besoins des jeunes. Il voit à ce que son personnel propose aux jeunes les moyens les plus efficaces et satisfaisants pour les aider et soutenir leurs parents afin que les jeunes améliorent de façon significative leur adaptation personnelle et sociale et leur réintégration dans leur famille ou dans un milieu de vie qui répond à leurs besoins.

Enfin, le directeur gère aussi les services de transport répondant aux besoins des enfants et des jeunes pour l'ensemble de l'établissement ainsi qu'un service de pré-comparution, le service de l'Escale.

Pour réaliser son mandat, le directeur compte sur deux adjoints et douze chefs de service. Quatre cadres sont responsables des services offerts aux jeunes contrevenants dans la communauté et quatre autres assument les services dans les sept unités de garde. Un de ces cadres est responsable des services scolaires pour le site Cité-des-Prairies. Trois cadres ont la responsabilité des services spécialisés et un autre du service de transport.

8.1 Les services aux jeunes contrevenants

Les huit équipes de ce secteur interviennent en vertu de la LSJPA et appliquent les mesures ordonnées et les sanctions extrajudiciaires permettant le suivi des jeunes à leur domicile ou en mise sous garde. L'objectif est d'offrir un continuum de services permettant une réponse rapide et adaptée au niveau d'encadrement requis pour répondre aux besoins variés des jeunes selon l'ampleur et l'intensité des difficultés rencontrées.

Quatre équipes œuvrent dans des territoires et voient aux diverses activités d'évaluation et d'orientation des jeunes qui leur sont référés par le Tribunal de la jeunesse pour les demandes de rapport prédécisionnel ou par les substituts du procureur général dans le cadre de mesures extrajudiciaires. Ils effectuent des références à des organismes qui supervisent l'actualisation de mesures de rechange proposées aux jeunes. Des délégués à la jeunesse voient à l'exécution et au suivi dans la communauté des divers types de sanctions que ces jeunes peuvent avoir, qu'elles soient ordonnées ou non. Les équipes offrent l'encadrement et le suivi de mesures de probation, de surveillance suivant un placement sous garde, de mise en liberté sous condition ainsi que le suivi des sanctions extrajudiciaires.

Les équipes qui œuvrent auprès des jeunes mis sous garde offrent une gamme de services individuels et de groupe pour réadapter les jeunes. La programmation quotidienne sert de tremplin à la réflexion sur les attitudes et les comportements. Des programmes sont organisés afin que les jeunes reconnaissent les conséquences de leur geste et modifient leur comportement vers une réinsertion sociale positive.

8.2 Les services spécialisés

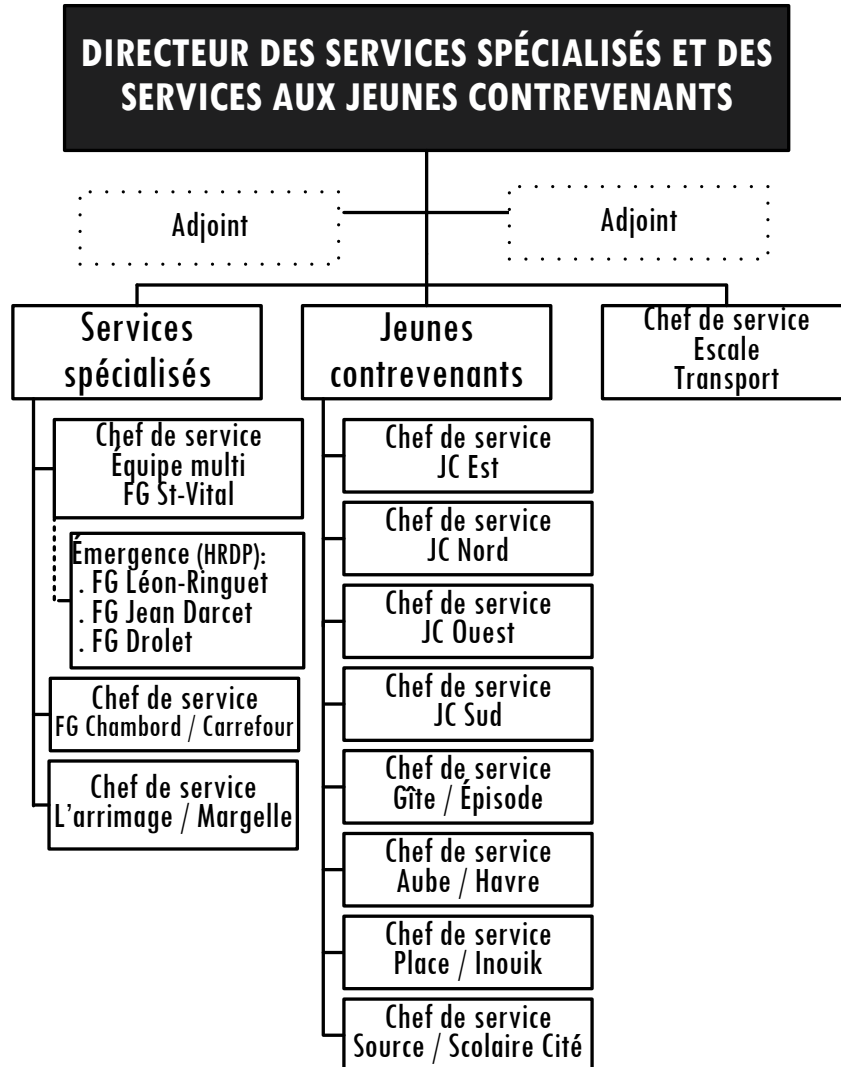
Les équipes offrent aux jeunes ainsi qu'à leur famille, les services spécialisés qu'ils requièrent. Ces services s'inscrivent en continuité avec les services dispensés par tous les intervenants travaillant auprès des jeunes et de leur famille. Une équipe multidisciplinaire voit à l'application des mesures de protection et à la réinsertion de cette clientèle spécifique. Cette équipe compte des spécialistes en réadaptation psychosociale qui soutiennent le travail clinique. Le même mandat est assuré pour l'accompagnement des jeunes aux prises avec des problèmes de surdité.

En plus des foyers de groupe et des unités de services spécialisés gérés par notre établissement, les jeunes peuvent être accueillis dans l'un des trois foyers de groupe mis en place dans le cadre d'un projet conjoint de réadaptation psychiatrique avec l'Hôpital Rivier -des-Prairies. Quelques places sont aussi disponibles à la résidence de groupe Paul Pau, opérée par l'Hôpital Louis-H. Lafontaine dans le cadre d'un autre projet conjoint. Cette ressource permet une transition des jeunes vers les services de psychiatrie aux adultes.

8.3 Le service de transport

Cette équipe pourvoit au transport léger et sécuritaire pour les déplacements de l'ensemble des enfants et des jeunes de l'établissement. Elle est responsable aussi de l'Escale qui est un lieu offrant l'accueil et l'encadrement sécuritaire à des jeunes en attente de comparution à la Chambre de la jeunesse dans le cadre de la LPJ ou de la LSJPA.

Organigramme de la Direction des services spécialisés et des services aux jeunes contrevenants



9. La Direction des services professionnels et des affaires universitaires

Le directeur des services professionnels et des affaires universitaires est responsable de l'amélioration continue de la qualité des services et du développement clinique et universitaire. Il assume la prestation sécuritaire des services et la démarche d'agrément. Il voit aussi à la réalisation d'études, d'analyses ou d'examens relativement à la pratique professionnelle et aux besoins et à la satisfaction de la clientèle. Personne-ressource au comité de vigilance et de la qualité du CA, il est en relation continue avec le conseil multidisciplinaire, le conseil des médecins, dentistes et pharmaciens et le conseil des infirmières et des infirmiers. En collaboration avec les directions clientèle, il s'assure d'un soutien clinique spécialisé auprès des équipes d'intervenants et de services psychologiques de qualité apportés aux enfants et aux jeunes. Il est responsable du respect des lois en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels.

Le directeur stimule et soutient le développement clinique et universitaire dans les six dimensions ciblées dans le cadre de la désignation du statut universitaire de notre établissement : la recherche, l'enseignement et la formation pratique, le transfert des connaissances, les pratiques de pointe, l'évaluation des technologies et des modes d'intervention et le rayonnement.

Il est aussi responsable du Réseau universitaire intégré jeunesse (RUIJ) afin de soutenir le travail des organisations qui œuvrent auprès des familles en grande difficulté. Avec le Centre jeunesse de Québec – Institut universitaire, il voit au développement du RUIJ pour renforcer le développement du domaine social non seulement au sein de notre établissement, mais aussi au plan québécois, canadien et international.

Le directeur est appuyé dans ses fonctions par un directeur adjoint qui exerce une autorité fonctionnelle au regard du développement de la programmation des services professionnels et des affaires universitaires. Il compte également sur une équipe composée d'un adjoint, de sept coordonnateurs, de deux chefs de service et de six conseillers-cadres.

9.1 Le directeur adjoint des services professionnels et des affaires universitaires

Ce directeur adjoint soutient le directeur dans le développement d'une pratique professionnelle de qualité et d'une programmation d'activités universitaires riches et diversifiées. Il exerce une autorité fonctionnelle auprès des cadres de la direction en veillant à l'intégration et à la cohésion des différents dossiers et à la concertation entre les différents secteurs de l'établissement et avec les partenaires externes selon les mandats confiés par la directrice. Plus spécifiquement, il s'assure de l'actualisation et du respect de la programmation d'ensemble des activités universitaires. Il exerce une vigie sur la coordination des différents dossiers et sur la présence d'interfaces de qualité entre les coordinations de la direction ainsi qu'avec les collaborateurs internes notamment, le directeur scientifique et la présidente du comité d'éthique de la recherche. Il est responsable, avec l'appui du chef de service, du développement du service de la bibliothèque. Soutenu par un conseiller-cadre, il voit au développement de la gestion du transfert des connaissances et de la visibilité des différents projets réalisés. Il assure un partenariat étroit avec les universités affiliées, l'Université du Québec à Montréal et l'Université de Montréal, et collabore avec plusieurs autres universités, maisons d'enseignement, groupes de recherche et partenaires du réseau.

9.1.1 La bibliothèque

Ce service assure la planification, l'organisation et la coordination des services documentaires spécialisés jeunesse et la dispensation de services de qualité aux usagers de la bibliothèque. Il est dépositaire d'une collection de plus de 32,000 documents contenus dans le catalogue Signal@. Par ses services de référence, de formation et de veille documentaire, la bibliothèque maximise l'utilisation des ressources informationnelles au profit du développement de la recherche et de l'amélioration des pratiques. Elle soutient aussi le développement d'innovations en matière de transfert des connaissances comme la collection numérisée disponible à l'ensemble des partenaires des 16 centres jeunesse et des 95 CSSS.

9.2 Le soutien clinique spécialisé

Cette coordination regroupe une équipe multidisciplinaire composée de professionnels issus des sciences humaines et de la santé. Elle apporte un soutien clinique spécialisé aux intervenants et aux gestionnaires travaillant directement dans la prestation de services psychosociaux et de réadaptation notamment, les services d'évaluations psychologiques et de psychothérapie assumés par des psychologues internes et externes. Elle est responsable du suivi du dossier en santé mentale, du protocole d'intervention en situation de problématique suicidaire et santé mentale et de l'équipe d'intervention post-traumatique. Elle contribue au développement et au suivi des ententes avec les services spécialisés en santé mentale. Elle collabore aussi à la réalisation de certains projets, programmes et recherches concernant l'évaluation et l'intervention auprès des jeunes et des familles en difficulté.

9.3 Le développement et le suivi des programmes et des activités cliniques

Cette coordination est responsable des activités reliées au développement des programmes, des activités et des outils destinés à la pratique clinique. Elle voit au soutien et à l'évaluation de leur conformité dans le cadre de leur implantation auprès de toutes les clientèles de l'établissement. Elle contribue à des analyses en lien avec les différentes coordinations liées aux affaires universitaires afin d'assurer la cohésion des travaux et leurs retombées sur les activités cliniques de l'établissement. Elle s'assure que tous les programmes, les activités et les outils sont en lien étroit avec les processus cliniques et avec les politiques et les règlements en vigueur. Enfin, elle voit au développement et à la mise à jour de contenus de formation liés aux travaux relevant de sa responsabilité.

9.4 Le développement et le suivi des normes et des standards de la pratique professionnelle

Cette coordination est responsable des travaux visant l'amélioration continue de la qualité de la pratique professionnelle. Elle développe et évalue les standards et les normes de la pratique qui assurent la rigueur et la qualité de la démarche d'évaluation et d'intervention auprès des enfants, des jeunes et de leur famille. Elle élabore et met à jour de façon continue le processus clinique intégré de l'établissement et veille à son application rigoureuse. Elle détermine les mécanismes d'accès et de référence et conçoit les formulaires liés à la pratique clinique. Elle développe, soutient l'implantation et assure le suivi et la mise à jour des politiques, règlements, procédures, directives, protocoles et guides de soutien à la pratique qui balisent et encadrent le travail du personnel directement impliqué auprès des enfants. Elle détermine des indicateurs de qualité et évalue la conformité des pratiques à partir des standards établis. Cette coordination détermine les balises qui assurent la gestion rigoureuse du dossier des usagers. Elle coordonne les travaux de déploiement des nouvelles versions des systèmes clientèle et en détermine les balises d'utilisation. Elle voit à la gestion et à l'exploitation des données clientèle, au développement des tableaux de bord et des indicateurs de performance pour soutenir les directions et la recherche.

9.4.1 La qualité des données

Le service de la qualité des données est responsable de la saisie et du contrôle de la qualité des données dans les systèmes clientèles. Il assure la gestion et la tenue du dossier papier et informatisé de l'utilisateur. Il analyse les besoins de soutien requis, élabore et dispense la formation pour l'utilisation des systèmes en y intégrant les dimensions cliniques. Il analyse et soutient les changements apportés par les nouvelles versions des systèmes clientèles et offre un soutien de premier niveau aux utilisateurs.

9.4.2 L'accès à l'information et archives

Ce service collabore à l'élaboration de politiques, de directives, de procédures ou de guides relatifs à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels en assurant l'application des différentes législations en la matière. Il traite les demandes d'accès à l'information aux dossiers des usagers et aux documents administratifs de l'établissement. Il fournit l'information et l'assistance aux intervenants et aux gestionnaires qui traitent les demandes pour les dossiers des usagers actifs. Il est responsable des archives et s'assure de l'épuration des dossiers et des documents dans le respect des dispositions législatives.

9.5 Les centres d'expertise

Les centres d'expertise ont comme mandat de favoriser l'intégration des activités cliniques et universitaires afin de mieux répondre aux besoins des jeunes en difficulté et de leur famille. Ils visent à stimuler, faciliter et soutenir le développement et le rayonnement d'expertises spécifiques en favorisant l'innovation dont certaines se traduisent par des pratiques de pointe. Leur rôle consiste à mettre à contribution la recherche et le milieu clinique afin d'inventer, d'innover, d'expérimenter, de valider, de faire connaître et d'enseigner de nouvelles pratiques, approches, instruments, procédés et technologies. Ils produisent un contenu lié aux six dimensions des affaires universitaires : recherche, enseignement, pratiques de pointe, évaluation, transfert de connaissances et rayonnement.

9.5.1 Le centre d'expertise sur la délinquance des jeunes et les troubles de comportement

Cette coordination regroupe les activités du centre d'expertise sur la délinquance des jeunes et les troubles de comportement. Elle soutient le développement et l'expérimentation de pratiques innovantes dans l'intervention auprès des jeunes contrevenants, notamment auprès des jeunes membres des gangs ou à risque de l'être. Elle voit également au développement de pratiques novatrices auprès des jeunes présentant des troubles graves de comportement en cooccurrence avec des problématiques comme la toxicomanie, les conduites sexuelles déviantes et la santé mentale.

9.5.2 Le centre d'expertise sur la maltraitance

Cette coordination regroupe les activités du centre d'expertise sur la maltraitance. Elle favorise la mise en commun des compétences des cliniciens et des chercheurs afin d'améliorer l'aide offerte aux enfants victimes de maltraitance ainsi qu'à leurs parents. Elle soutient le développement et l'expérimentation de nouvelles pratiques, d'outils ou de modèles d'intervention dans son champ d'expertise en ce qui a trait à l'évaluation et au développement des capacités parentales et aux questions relatives à la stabilité des enfants et à leurs trajectoires de vie.

9.6 Le centre de recherche

Le centre de recherche a pour mandat d'élaborer et de réaliser des recherches scientifiques, pertinentes et utiles, pour le développement social des jeunes en mettant à contribution l'expertise universitaire et la connaissance des besoins cernés par les milieux d'intervention. Il contribue au transfert des connaissances et des expertises générées par la réalisation du programme de recherche en diffusant largement les résultats de ses recherches. Il participe au développement d'une culture de recherche interdisciplinaire et multidisciplinaire dans les domaines de la jeunesse et de la prévention de la violence afin de favoriser la collaboration entre les milieux de pratique et les milieux universitaires. Enfin, il promeut la formation de chercheurs et l'enrichissement des connaissances des intervenants visant l'amélioration des pratiques.

Le centre de recherche regroupe les activités générées par le développement et l'actualisation de la programmation de recherche dans le domaine de la violence chez les jeunes. Le directeur scientifique est responsable de l'élaboration et de l'actualisation de cette programmation. À cette fin, il s'appuie sur le centre de recherche composé de chercheurs d'établissement et de professionnels de recherche sous la responsabilité d'un coordonnateur. De nombreux chercheurs universitaires et des étudiants participent également au centre de recherche. Les travaux de recherche, dont plusieurs sont financés par différents organismes subventionnaires, s'articulent autour des mauvais traitements subis par les jeunes et de la violence manifestée par les jeunes.

9.7 L'enseignement et la valorisation des connaissances

Cette coordination est responsable du développement, de l'organisation et du suivi des activités d'enseignement. Elle gère les stages cliniques et de recherche de niveau collégial et de tous les cycles universitaires. Elle participe activement à l'enrichissement des cursus académiques et facilite la dispensation de cours, de conférences, de séminaires et d'autres activités similaires. Elle est également mandatée pour développer une offre de services en matière de formations spécialisées, ainsi que pour valoriser les connaissances de pointe qui sont transformées sous forme de produits concrets, dynamiques et contemporains. En collaboration avec de nombreux partenaires, elle contribue au renouvellement des pratiques cliniques et pédagogiques et au rayonnement des expertises au plan local, régional, provincial, national et international.



10. La Direction des services en milieu de vie substitut

Le directeur des services en milieu de vie substitut assume le recrutement, l'évaluation et le suivi des milieux de vie substitut. Il contribue à la stabilité des enfants placés dans ces ressources. Il assure les liens avec l'Association démocratique des ressources à l'enfance du Québec (ADREQ/CSD-Montréal) et le Regroupement des ressources intermédiaires. Il négocie et voit à l'application d'ententes de service et au suivi des contrats avec ces ressources.

Pour réaliser son mandat, le directeur compte sur un adjoint et sur quatre chefs de services ressource répartis dans quatre secteurs de Montréal.

10.1 Les services ressources

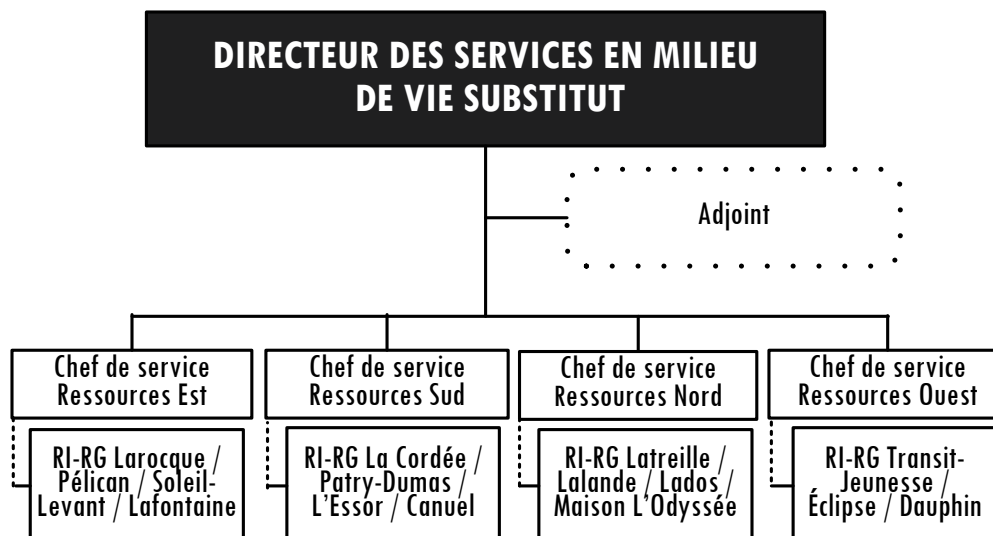
Chacune des quatre équipes ressource assure la promotion, le recrutement, l'évaluation, le jumelage, la réévaluation, la formation et le suivi des familles d'accueil et des ressources intermédiaires. Elle fait aussi l'évaluation des personnes significatives à qui le DPJ veut confier un enfant et celles qui pourraient assumer la tutelle des enfants.

Pour le jeune hébergé en ressource de type familial ou en ressource intermédiaire et dont le projet de vie indique un maintien dans ce type de ressource jusqu'à sa majorité, l'ensemble des interventions est dispensé par le service ressource en complémentarité avec la personne autorisée. Ainsi, lorsque le projet de vie de l'adolescent est actualisé, l'intervenant des services ressource devient responsable de la coordination du plan d'intervention et du suivi du jeune au quotidien.

Dans les cas où le projet de vie du jeune de 16 ans ou plus est stable depuis plus d'un an, l'intervenant des services ressource peut assumer aussi le rôle de personne autorisée. Par ailleurs, l'intervenant des services ressources, assume le suivi des jeunes de 18 à 20 ans qui terminent leur secondaire dans le but d'assurer une meilleure préparation vers l'autonomie.

Les équipes assurent la distribution des services dans le respect des processus de gestion, des mécanismes et des outils d'amélioration et de maintien de la qualité et des pratiques professionnelles.

Organigramme de la Direction des services en milieu de vie substitut



11. La Direction du contentieux

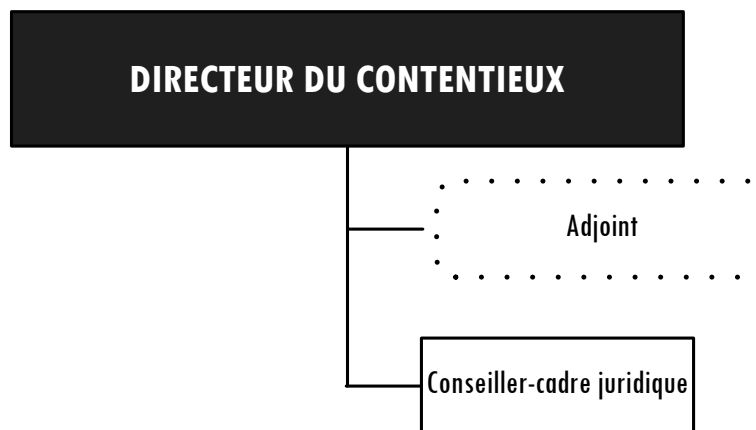
Le directeur du contentieux s'assure de la mise en place et encadre l'ensemble des activités et des représentations juridiques requises en soutien au conseil d'administration de l'établissement, à la direction générale et aux directions de l'établissement en regard des activités administratives et cliniques sous leur responsabilité spécifique. Il conseille le directeur général sur toute matière relative à la détermination des orientations globales, des objectifs et des plans d'action de l'établissement en vue d'assurer leur conformité aux lois et à la réglementation régissant les activités de l'établissement.

Il s'assure du respect des dispositions réglementaires et législatives, par rapport à l'ensemble des politiques, des procédures et des activités administratives et cliniques des directions de l'établissement. Il voit à la mise en place et encadre les services de conseil et de représentation juridique de la direction du contentieux en matière de protection, d'adoption et de délinquance, et ce, tant en regard de l'intensité, de l'accessibilité et de la continuité des services dispensés à l'ensemble des directions clientèle.

Le directeur voit à la gestion préventive des risques et aux activités relatives au certificat d'assurance de l'établissement en matière de responsabilité civile et professionnelle. Il assure l'ensemble des activités relatives à l'élaboration et à l'interprétation des documents de nature contractuelle liant l'établissement avec un tiers et plus spécifiquement en matière de baux, de contrats de services professionnels ou administratifs et d'appels d'offres. Il voit à l'octroi et à la supervision des mandats de représentation juridique confiés à des firmes d'avocats externes, le cas échéant, et représente l'établissement auprès des partenaires du réseau de l'administration de la justice.

Le directeur du contentieux est soutenu dans la réalisation de son mandat par un adjoint et un conseiller juridique cadre.

Organigramme de la Direction du contentieux



12. La Direction des ressources humaines

Le directeur des ressources humaines est responsable du développement, de l'élaboration, de l'évaluation des politiques et des programmes reliés à la gestion des ressources humaines. Il voit à la planification, au recrutement, à l'encadrement professionnel, à la mobilité et au développement du personnel. Il est responsable aussi des dossiers touchant l'organisation du travail, la santé et la sécurité au travail, le rappel au travail et l'administration des conditions et des relations de travail.

Le directeur assure un rôle-conseil stratégique en matière de développement organisationnel et d'organisation du travail. Il conseille et soutient les cadres et s'assure de l'application des lois, des règlements, des politiques et des ententes visant les ressources humaines. Il voit au déploiement et au respect des valeurs de l'établissement, de la philosophie de gestion, de la politique sur la supervision et le développement des compétences et d'une culture axée sur la reconnaissance. Il soutient la réalisation des projets cliniques et organisationnels, des priorités, des stratégies, des programmes, des politiques et des processus généraux en matière de gestion des ressources humaines.

Il agit comme représentant de l'employeur dans toutes les matières relatives aux ressources humaines, notamment pour les négociations de conditions de travail, l'application des lois et des règlements en matière de prévention et de santé et sécurité du travail et de toute autre législation du travail. Il maintient avec les partenaires syndicaux et les associations de cadres, un climat de relations propices à la réalisation du mandat de l'établissement. Il assure le maintien de pratiques rigoureuses en matière de gestion de ressources humaines, de rémunération, d'avantages sociaux, de dotation, de gestion de la présence au travail et des autres conditions de travail pour toutes les catégories de personnel.

Enfin, il assure la planification de la main-d'œuvre nécessaire à la réalisation de la mission de l'établissement et propose des stratégies et des plans d'action pour favoriser l'attraction et la rétention de personnel qualifié et du personnel d'encadrement. Il est aussi responsable du dossier « Entreprise en santé ».

Pour réaliser son mandat, le directeur des ressources humaines est soutenu par une équipe composée d'un adjoint, de trois coordonnateurs et de huit conseillers-cadre.

12.1 La gestion de la main-d'œuvre

Cette coordination planifie, organise, contrôle et évalue l'ensemble des activités relatives à la main-d'œuvre. Elle voit au développement et à la mise en place d'un système intégré de planification et de gestion des besoins de main-d'œuvre incluant les activités de promotion, de recrutement, d'affectation temporaire et de dotation. Elle assure le soutien et l'expertise-conseil aux gestionnaires de l'établissement sur la mobilité de la main-d'œuvre et sur l'organisation du travail. Elle gère toutes les activités relatives à la dotation temporaire ou permanente des postes non-cadres : affichages, présélection, sélection, mise à jour des descriptions de fonctions, réévaluation et reclassification des emplois. Enfin, elle participe à la promotion de l'établissement comme employeur de choix.

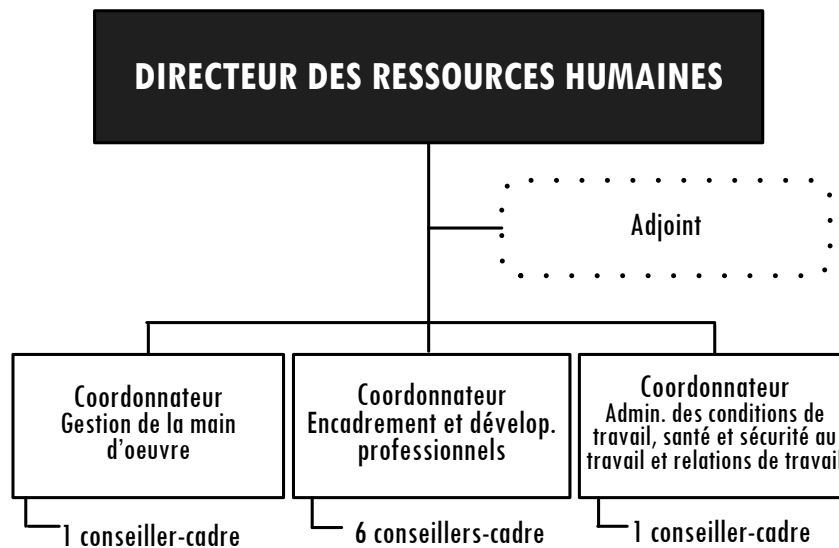
12.2 L'encadrement et le développement professionnels

Cette coordination est responsable de l'ensemble des activités reliées au développement et l'encadrement professionnels des ressources humaines. Elle voit à la mise en œuvre d'approches novatrices en matière de transfert des connaissances. Elle assure le suivi de l'activité de supervision. Elle planifie et organise les activités de mise à jour et de perfectionnement du personnel et fournit du soutien aux gestionnaires concernant la formation. Elle intervient au plan du développement organisationnel afin d'intégrer les valeurs et la philosophie de gestion des ressources humaines. Elle joue un rôle d'expert-conseil auprès des gestionnaires et assure la consolidation des équipes. Elle collabore au programme pour la relève du personnel d'encadrement intermédiaire.

12.3 L'administration des conditions de travail, la santé et la sécurité au travail et les relations de travail

Cette coordination assure la gestion des dossiers du personnel de même que les règles prévalant en matière de rémunération, d'avantages sociaux et de congés longue durée. Elle applique les régimes de protection en vigueur et apporte aide et assistance aux employés couverts par ces régimes. Elle assure la représentation de la direction auprès des syndicats, coordonne les négociations locales et celles concernant les arrangements locaux et les ententes particulières. En collaboration avec les autres directions impliquées, elle voit au règlement des griefs et de tout autre type de recours. Elle assume la coprésidence du comité paritaire en santé et sécurité au travail. Elle assure la gestion des dossiers d'invalidité, des retraits préventifs, des assignations temporaires et gère le programme d'aide aux employés. Enfin, elle soutient les gestionnaires dans leurs relations avec leurs employés, dans l'application des conventions collectives et dans les différents volets liés à la santé et sécurité au travail, notamment la prévention, l'enquête et l'analyse d'accidents ou d'incidents, l'application des politiques et des règles en vigueur.

Organigramme de la Direction des ressources humaines



13. La Direction des services administratifs

Ce directeur est responsable de la gestion des ressources matérielles, financières, alimentaires ainsi que des technologies de l'information de l'établissement. Il planifie, organise et met en place l'offre de services de ces secteurs d'activité selon les besoins de l'organisation.

Il élabore et implante les contrôles internes et le suivi du processus budgétaire de l'établissement. Il assure la planification, l'organisation et l'évaluation des activités relatives aux services financiers : l'intégration financière, la gestion budgétaire, la comptabilité, la paie, le paiement des fournisseurs et des ressources contractuelles ainsi que la facturation des parents.

Il a la responsabilité d'informer, de guider et d'animer les cadres et d'optimiser l'allocation et l'utilisation des ressources financières, matérielles et informationnelles de l'établissement. Il fournit le soutien en matière d'information, de planification et de contrôle budgétaire et financier à toutes les directions selon des standards de financement conformes aux bases de la budgétisation et aux orientations financières de l'établissement.

Sur le plan des ressources matérielles, ce directeur est responsable du parc immobilier, de l'entretien des bâtiments, de l'ensemble des services immobiliers et des approvisionnements en biens et services.

Pour réaliser son mandat, le directeur est appuyé par un adjoint, par quatre coordonnateurs, par douze chefs de service et par un conseiller-cadre.

13.1 Les services financiers

Cette coordination assure l'organisation, l'analyse et le contrôle des activités relatives des ressources financières. Quatre services soutiennent ce mandat.

Le service intégration financière et budget est responsable des activités relatives à la gestion de la comptabilité, des fonds d'exploitation et des immobilisations. Il coordonne l'application des processus annuels de planification budgétaire, élabore des projections financières et effectue les analyses financières. Il produit les états financiers périodiques et annuels ainsi que les analyses afférentes. Il gère les sous-systèmes informatiques et collabore à la révision des processus de gestion des services administratifs, plus particulièrement la gestion des services comptables et budgétaires.

Le service de la paie est responsable du paiement des salaires aux employés de l'établissement. Il gère les systèmes informatiques relatifs aux paiements et collabore avec la direction des ressources humaines à la révision des processus de gestion du paiement des salaires.

Le service de la facturation et paiement s'occupe du paiement des fournisseurs, des ressources de type familial et des ressources intermédiaires. Il est responsable des contributions parentales et assure l'évaluation financière des responsables légaux des enfants placés et la facturation de leur contribution financière au placement. Il gère les opérations de recouvrement des sommes facturées. Il s'assure de l'utilisation optimale des systèmes informatiques relatifs aux comptes à recevoir et aux comptes à payer. Il voit également à l'harmonisation des pratiques, des politiques et procédures relatives au secteur des comptes à recevoir et des comptes à payer.

Le service des approvisionnements est responsable de planifier, d'organiser et de contrôler les achats de biens et de services. Il s'occupe de la gestion du magasin central et de la messagerie en conformité avec les procédures et les règlements en vigueur.

13.2 Les services alimentaires

Cette coordination organise, analyse et contrôle les activités relatives au bon fonctionnement des ressources alimentaires. Ces activités comprennent la gestion de cinq cuisines centrales situées sur les différents sites ainsi qu'une fonction de soutien et d'expertise au personnel travaillant dans les cuisines des foyers de groupe. Trois équipes assurent le fonctionnement adéquat des services alimentaires des cuisines.

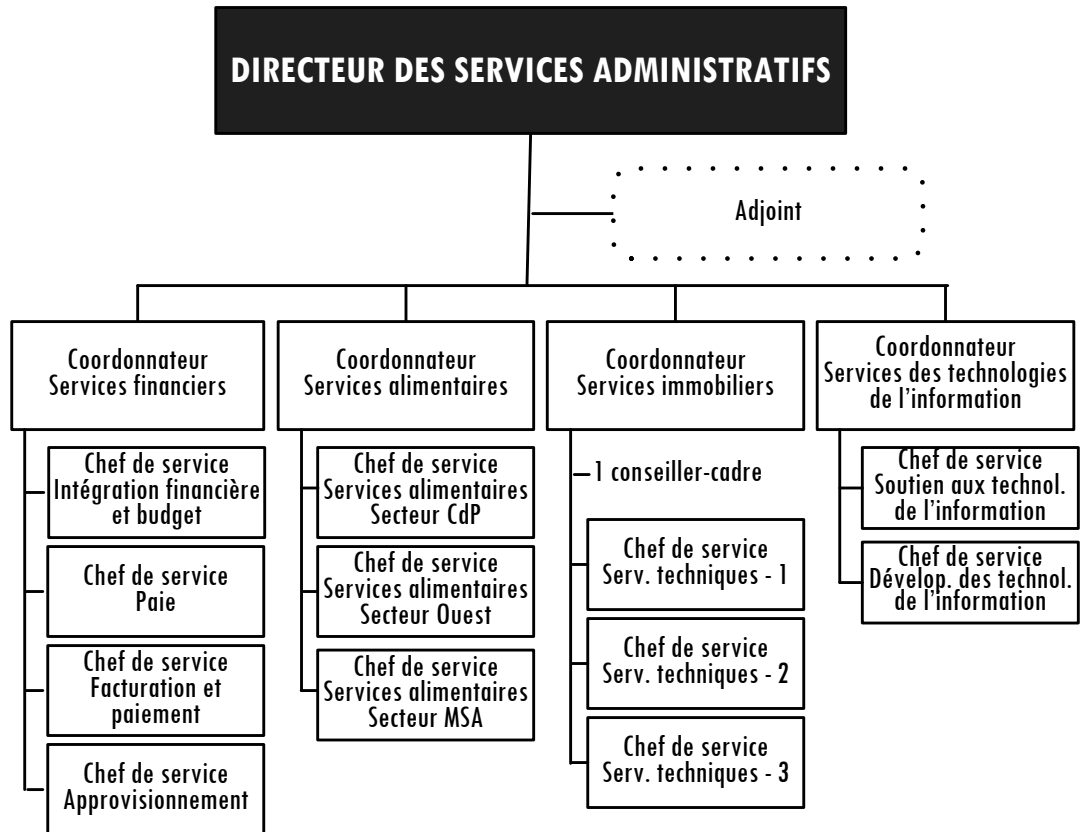
13.3 Les services immobiliers

Cette coordination développe et applique les politiques relatives à la gestion des services techniques. Elle coordonne l'ensemble des activités relatives à la construction, à la rénovation et à l'entretien du parc immobilier, à la sécurité des installations et à l'entretien ménager. Elle fournit l'expertise en matière de soutien aux communications tel que: téléphonie, parc automobile et autres équipements mobiles. Trois équipes assurent le développement de ces services pour tous les sites, les bureaux et les foyers de groupe.

13.4 Les services des technologies de l'information

Cette coordination est responsable de l'ensemble des activités relatives à la planification, au développement et à la mise en place des technologies et des équipements informatiques de l'établissement. Elle travaille en collaboration avec les gestionnaires à l'analyse des besoins et à la sélection des technologies relatives aux postes de travail, aux imprimantes et aux logiciels. Elle voit à l'acquisition, à l'installation et à la mise en service des ordinateurs et des outils de bureautique et assure le soutien technologique aux membres du personnel. Enfin, elle actualise les différents projets en lien avec le plan directeur informatique, le plan directeur sur la sécurité des actifs informationnels et le plan directeur des ressources informationnelles. Un premier service est responsable du soutien aux technologies de l'information et un second, de leur développement.

Organigramme de la Direction des services administratifs





14. Les comités permanents de l'établissement

14.1 Le comité consultatif sur l'accessibilité des services aux communautés ethnoculturelles

Ce comité qui relève du directeur général donne des avis et des conseils sur des sujets relatifs à l'accessibilité des services aux communautés ethnoculturelles afin de contribuer à l'amélioration de la qualité des services dispensés dans un contexte interculturel. Il formule des recommandations sur toute question relative à l'application de la politique sur la diversité ethnoculturelle et à la prise en compte de la diversité ethnoculturelle au sein de l'établissement.

14.2 L'instance de coordination du partenariat

Sous la responsabilité du directeur général adjoint, ce comité assure l'identification des priorités en matière de maintien et de développement du partenariat et des mécanismes de soutien pour les personnes impliquées dans le partenariat. Il assure une communication efficace entre l'établissement et les organismes du milieu et la diffusion à l'interne de l'information relative au partenariat. Il échange périodiquement avec les partenaires notamment avec le milieu communautaire sur les retombées de la politique sur le partenariat.

14.3 Le comité de vigie sur la sécurité

Sous la responsabilité du directeur général adjoint, ce comité, présidé par le coordonnateur du service de la permanence, est responsable du développement d'une vision intégrée et cohérente des différents dossiers relatifs à la sécurité. Il analyse des plans d'action assurant une coordination pour l'ensemble de l'établissement, contribue à l'harmonisation des pratiques et fait la promotion des mesures permettant l'appropriation continue par le personnel des questions liées à la sécurité. Enfin, il s'assure que chacun joue un rôle de vigie à l'égard de la sécurité des enfants, des jeunes, des familles et du personnel.

14.4 Le comité de suivi sur l'agrément

Sous la responsabilité de l'adjoint au directeur des services professionnels et des affaires universitaires, deux comités assurent un suivi des actions inscrites au plan d'amélioration de l'agrément et des recommandations émises par le Conseil québécois de l'agrément. Ils dressent un bilan régulier pour faire état de l'avancement des travaux. Ce bilan est diffusé à l'ensemble du personnel de l'établissement.

14.5 Le comité de gestion des risques

Sous la responsabilité de l'adjoint au directeur des services professionnels et des affaires universitaires, ce comité identifie, analyse et recense les risques pouvant compromettre la qualité ou la sécurité des services aux usagers. Il fait rapport annuellement au conseil d'administration et au comité de vigilance de l'établissement, des mesures préventives à mettre en place afin de réduire les accidents. Ce comité exerce ses fonctions dans le cadre d'une obligation légale où tous les établissements du réseau de la santé et des services sociaux doivent déclarer les accidents et les incidents qui touchent leur clientèle. Cette obligation légale s'applique à toute personne agissant au nom de l'établissement.

14.6 Le comité de suivi du processus clinique

Sous la responsabilité du coordonnateur du développement et du suivi des normes et des standards de la pratique professionnelle, ce comité a la responsabilité d'assurer le suivi de l'application du processus clinique intégré et de voir à son évolution et à son harmonisation en regard du développement clinique. Les membres assurent la liaison avec leur direction de façon à ce que l'ensemble des travaux s'articule de façon cohérente dans une pratique clinique intégrée. Le comité voit aussi à la validation continue des propositions de processus et au partage des rôles et d'instrumentations provenant des différents groupes de travail. Il agit à titre de comité consultatif relativement aux préoccupations touchant le processus clinique, l'animation, l'appropriation et le suivi des nouvelles pratiques.

14.7 Le comité stratégique sur l'intégration des systèmes d'information clientèle dans la pratique clinique et de gestion

Sous la responsabilité du coordonnateur au développement et au suivi des normes et standards de la pratique professionnelle, ce comité porte un regard général sur la planification et le suivi des travaux à poursuivre pour les déploiements PIJ. Il assure un suivi sur la qualité des données enregistrées dans les systèmes d'information clientèle et sur les processus clinico-administratifs liés à l'enregistrement des données clientèle. Il voit au développement et à la consolidation d'une vision intégrée des systèmes d'information clientèle.

14.8 Le comité de santé et mieux-être (Entreprise en santé)

Sous la responsabilité du directeur des ressources humaines, ce comité a comme mandat d'étudier l'information pertinente à la santé et au mieux-être du personnel et d'élaborer le plan d'action visant la santé et le mieux-être en tenant compte des besoins du personnel et des priorités de l'établissement. Il assure la promotion et la mise en œuvre du programme de santé et mieux-être et l'évaluation des interventions réalisées dans le cadre de ce programme.

14.9 Le comité des relations de travail

Sous la responsabilité du coordonnateur de l'administration des conditions de travail, de la santé et sécurité au travail et des relations de travail, ce comité voit à la négociation de dossiers tels que les griefs, les arbitrages ou les ententes. Il permet un échange d'information entre la partie patronale et les parties syndicales. Les représentants de la coordination des relations de travail et les représentants syndicaux participent à ce comité.

14.10 Le comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail

Sous la responsabilité du coordonnateur de l'administration des conditions de travail, de la santé et sécurité au travail et des relations de travail qui en assume la coprésidence, ce comité constitue une reconnaissance de la partie patronale et des représentants des travailleurs à concrétiser leur engagement à l'égard de la prévention par une prise en charge réelle et tangible. Il évalue l'état de situation en prévention et conseille la direction sur les enjeux, les priorités et les actions en prévention.

14.11 Le comité consultatif au développement des ressources humaines

Sous la responsabilité du coordonnateur à l'encadrement et développement professionnels, ce comité veille à la mise en œuvre des activités de formation continue et le développement des employés. Chaque direction et instance officielle y sont présentées et leur vigie permet à l'organisation de déployer les activités avec le plus de justesse possible, en regard des particularités des secteurs et de leurs enjeux. Chaque représentant apporte une lecture complémentaire quant aux orientations, à l'identification des priorités et à l'opérationnalisation des activités de formation. Les représentants ont aussi pour mandat de faire circuler l'information auprès des instances qu'ils représentent.

14.12 Le comité reconnaissance établissement

Sous la responsabilité du coordonnateur à l'encadrement et développement professionnels, ce comité joue un rôle de vigie et d'influence dans l'organisation. Les rencontres du comité sont un lieu d'échanges et de réflexions pour suggérer les meilleures pratiques à mettre en place permettant la reconnaissance au quotidien. Il peut également proposer des activités corporatives qui répondent aux besoins des employés.

14.13 Le comité vert

Sous la responsabilité du directeur des services administratifs, ce comité propose un plan d'action et voit à l'élaboration de projets visant l'évolution des pratiques et des habitudes organisationnelles vers une culture plus verte. Il procède à l'analyse des besoins, à la mise à jour du plan vert ainsi qu'à l'émission de recommandations reliées au plan et à sa mise en œuvre. Le comité se dote de comités de suivi qui réfléchissent sur divers aspects du plan vert, proposent des actions au comité vert et initient les projets approuvés par l'établissement.

14.14 Le comité stratégique des systèmes et des technologies de l'information

Sous la responsabilité du coordonnateur des services des technologies de l'information, ce comité assure le développement et le maintien d'une vision commune pour mettre en œuvre le plan stratégique des technologies de l'information au sein de l'organisation. Il assure le suivi et révisé annuellement l'ordonnancement des projets identifiés dans le plan stratégique en lien avec les besoins prioritaires de l'établissement et en tenant compte des contraintes organisationnelles internes et externes. Il poursuit le développement et la consolidation d'une vision intégrée des systèmes et technologies de l'information et s'assure que la mise en place des technologies de l'information soutienne les orientations de l'organisation.

Une production du



Siège social

4675, rue Bélanger, Montréal
(Québec) H1T 1C2
Téléphone : 514 593-3979
Télécopieur : 514 593-3982
courrier@cjm-iu.qc.ca
centrejeunessedemontreal.qc.ca
icijexchangelemonde.qc.ca