

DANS CE NUMÉRO

Chronique Entreprise en santé	page 4
Fondation du CJL	page 5
Optimisation des étapes « Évaluation-Orientation »	page 6
Boîtes et pizza	page 7
Chronique du CCPAS	page 7
Chronique alimentaire	page 8
Un projet à la grandeur d'une collègue inspirante	page 9
Le Campus St-Jérôme joue au Dek Hockey	page 10
Merci à l'équipe du bureau d'Oka!	page 10
Le Maroc, nous voilà!	page 11
Formulaire : La reconnaissance ça se vit au quotidien	page 12

Mot de la direction générale

La rentrée Entreprise en santé!

PRINCIPAUX CONSTATS DU SONDAGE



Les vacances sont à peine un souvenir que déjà le Centre jeunesse des Laurentides entre dans l'action de la rentrée de septembre avec Entreprise en santé!

En bref, Entreprise en santé, c'est...

...un processus d'amélioration continue visant à maintenir et à améliorer, de façon durable, l'état de santé et de mieux-être des employés du Centre jeunesse des Laurentides. Tout le personnel du CJL, ainsi que toutes les instances représentatives (Conseil multi, CCPAS, APER, Syndicat, etc.) au sein de l'organisation, sont concernés.

...quatre sphères ayant un impact sur la santé et le mieux-être de notre personnel, soit : les **Habitudes de vie**, les **Pratiques de gestion**, l'**Environnement de travail** et la **Conciliation travail-vie personnelle**. Aux fins de la certification du Bureau de normalisation du Québec (BNQ), prévue en 2014-2015, il nous faut travailler deux sphères et parmi les quatre offertes, l'une d'entre elles est obligatoire, les Habitudes de vie (voir tableau p.3).

En somme c'est un engagement de la haute direction dans une démarche structurée, qui compte entre autres, une collecte de données (sondage, constats et groupes de discussion), la mise en place d'un comité de santé et de mieux-être (CSME), l'élaboration d'un plan de mise en œuvre détaillé, ainsi que sa réalisation, et finalement, un mécanisme d'évaluation des résultats et des impacts, le tout pour améliorer durablement la santé du personnel.

OÙ EN SOMMES-NOUS?

On se rappellera qu'à la suite du sondage Entreprise en santé, tenu en mars-avril dernier, les données ont été compilées par une firme externe identifiée par le MSSS. Ces données traitées ont été présentées par le MSSS au comité de direction. Nous avons ensuite fait le choix des sphères de travail qu'impose la démarche Entreprise en santé. Aujourd'hui, il me fait plaisir de vous présenter les principaux constats qui ressortent du sondage et sur lesquels 72 % d'entre vous se sont prononcés.

La sphère **Pratiques de gestion** est le premier choix que les employés ont exprimé via le sondage, ce qui signifie que c'est l'élément qui est considéré par les répondants comme ayant le plus d'impact sur leur santé et leur mieux-être au travail. C'est aussi le choix retenu par le comité de direction. Ce choix s'explique par le fait que les dimensions Soutien et Leadership occupent les premiers et quatrièmes rangs de la cartographie du risque sur la santé et le mieux-être des employés du CJL. La sphère **Habitudes de vie**, sous la dimension Activités physiques, est le second puisqu'elle est imposée par la démarche. Dès maintenant, ce sont les sphères de travail qui ont été retenues et qui teinteront les actions privilégiées dans le cadre de ce dossier.

Production
Centre jeunesse des Laurentides
DDOPP - Communications

Responsable du projet
Mario Cianci

Chargée de projet et mise en page
Isabelle Dugré

Collaborateurs
Renée Lachance
Yves Deschamps
Jonathan Provost
Annie Jacques
Alexandre Dussault
Mathieu Ouellet
Mélanie Primeau
Manon Léonard
Christine Heyne
Christine Breton
Annie Godin

(suite à la page 2)



Bien que la sphère **Conciliation travail-vie personnelle** semble avoir une importance significative pour maintenir et améliorer la santé globale de nos employés, plusieurs modalités sont déjà existantes au sein de l'organisation et dans les conventions collectives (congé sans solde d'un mois éclaté, télé-travail, aménagement d'horaire, etc). À ce jour, plus de 200 employés bénéficient actuellement de ces aménagements.

En ce qui a trait à la sphère **Environnement de travail**, le projet d'un nouveau campus, accepté par le MSSS et prévu pour 2016, fait en sorte que d'ici là, nos efforts seront davantage dirigés, dans la sécurité du personnel. La formation Intervention thérapeutique pour les

comportements agressifs (I.T.C.A.) en est un bel exemple. Cette dernière débutera en novembre et s'adressera aux agents d'intervention, aux éducateurs, aux ARH et aux surveillants. Elle permettra la formation de nos propres formateurs, ce qui favorisera le maintien et la mise à jour des acquis.

De plus, le plan d'amélioration découlant de la démarche d'agrément 2013-2015 a permis de prendre les mesures appropriées pour assurer la sécurité, la salubrité et la fonctionnalité de certains points de service du CJL, et ce, tant pour le personnel que la clientèle.

EN COURS, LES GROUPES DE DISCUSSION

Les choix effectués et les dimensions retenues par les employés de l'organisation sont discutés lors des « focus group », qui ont cours actuellement dans plus de dix sites du CJL. L'objectif de ces rencontres est de recueillir les suggestions et pistes de solution aux problématiques recensées lors du sondage, en lien avec les deux sphères retenues.

La collecte de données débutée ce printemps par le sondage et enrichie par la contribution d'au-delà de 100 membres du personnel aux groupes de discussion, prendra fin le 1^{er} octobre. Par la suite, une analyse de la totalité des données sera effectuée. Le Comité santé et mieux-être supportera cette analyse, nous permettant de conserver, en tout temps, l'esprit et les objectifs de cette démarche importante.

À VENIR, LE COMITÉ DE SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE (CSME)

Une nouvelle instance verra le jour, cet automne, au CJL, soit le Comité de santé et de mieux-être (CSME). Ce comité aura le mandat d'analyser l'ensemble des données, en vue de produire un plan de mise en œuvre, qui sera déployé à compter de 2014. Je vous invite d'ailleurs à lire l'article à la page 4, pour connaître la composition du CSME.

Une nouvelle rubrique intitulée *Entreprise en santé* est maintenant disponible dans le portail intranet. Vous y retrouverez différentes informations sur le sujet, de même que des nouvelles sur l'état d'avancement du dossier.

En terminant, j'aimerais vous réitérer l'importance de cette démarche au sein de l'organisation puisque les transformations ne peuvent se faire sans votre implication, que je sais constante et précieuse.

Je vous souhaite une bonne rentrée.

France Trépanier
Directrice générale

RAPPEL DES PRINCIPAUX CONSTATS

ÉLÉMENTS PLUS ÉLEVÉS	ÉLÉMENTS MOINS ÉLEVÉS
PRATIQUES DE GESTION - SOUTIEN	
<ul style="list-style-type: none"> Le CJL fournit le soutien technique nécessaire pour réaliser mon travail (90,3% en accord) 	<ul style="list-style-type: none"> De façon générale, au CJL, les problèmes sont traités dans un délai raisonnable (69,7% en accord)
<ul style="list-style-type: none"> Le CJL fournit le soutien matériel nécessaire pour réaliser mon travail (78,1% en accord) 	<ul style="list-style-type: none"> Le CJL offre de la formation aux employés pour développer leurs compétences professionnelles (59,1% en accord)
CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE	
<ul style="list-style-type: none"> De manière générale, j'estime que mon gestionnaire respecte mes congés une fois qu'ils sont planifiés (97,1% en accord) 	<ul style="list-style-type: none"> Je considère que les mesures de retour au travail à la suite d'une absence à moyen ou à long terme sont facilitantes (58,3% en accord)
<ul style="list-style-type: none"> De façon générale, je réussis à concilier mon travail et ma vie personnelle (84,3% en accord) 	<ul style="list-style-type: none"> J'ai accès à des ressources me permettant d'obtenir de l'information sur un ou plusieurs des éléments suivants... (36,9% en accord)
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	
<ul style="list-style-type: none"> De manière générale, j'ai accès aux outils/équipements dont j'ai besoin pour exécuter mon travail (84,2% en accord) 	<ul style="list-style-type: none"> Je suis satisfait des mesures en place concernant la prévention des risques d'infection (67,1% en accord)
<ul style="list-style-type: none"> De manière générale, je considère que mon environnement de travail est sécuritaire (73,1% en accord) 	<ul style="list-style-type: none"> Je suis satisfait de la qualité de l'air et de la ventilation dans mon milieu de travail (50,1% en accord)
PRATIQUES DE GESTION – LEADERSHIP	
<ul style="list-style-type: none"> La direction possède une vision claire de ce que doit être la qualité des services à livrer (76,3% en accord) 	<ul style="list-style-type: none"> Les idées et les suggestions du personnel sont prises en considération (66,7% en accord)
<ul style="list-style-type: none"> De façon générale au CJL, les problèmes sont identifiés rapidement (72,1% en accord) 	<ul style="list-style-type: none"> Au cours des dernières années, la direction a démontré sa capacité à développer des projets stimulants pour l'ensemble du personnel (65,6% en accord)
HABITUDES DE VIE	
<ul style="list-style-type: none"> J'ai l'intention de faire au moins 30 minutes d'activités physiques par jour dans le prochain mois (70,1% en accord) 	<ul style="list-style-type: none"> Je pratique régulièrement une activité physique durant l'heure de dîner ou durant ma pause (20,8% en accord)
<ul style="list-style-type: none"> Je mange régulièrement des fruits et des légumes durant mes journées de travail (78,0% en accord) 	<ul style="list-style-type: none"> Dans mon organisation, j'ai accès à des choix qui me permettent d'adopter une saine alimentation (30,7% en accord)
<ul style="list-style-type: none"> Je crois que mon tabagisme peut nuire à ma santé (93,5% en accord) 	<ul style="list-style-type: none"> Dans mon organisation, j'ai accès à des ressources pour m'aider à arrêter de fumer (29,4% en accord)



Chronique *Entreprise en santé* au CJL

Le Comité de santé et mieux-être (CSME)

Vous n'en avez peut-être pas encore entendu parler... mais maintenant, vous entendrez parler du Comité de santé et mieux-être (CSME)! Il s'agit de la nouvelle instance permanente créée sous l'égide d'Entreprise en santé au CJL.

LE CSME – LA SUITE DES « FOCUS GROUP »

Ce comité travaillera à partir des comptes rendus rapportés au cours des groupes de discussion, qui se déroulent en ce moment au CJL, et ce, jusqu'au 1^{er} octobre prochain. À cette date, la collecte de données sera officiellement terminée. Les suggestions et pistes de solution émis par près d'une centaine d'employés de l'organisation résulteront des discussions animées par Pascale Arpin.

Travaillant au sein de l'organisation depuis plus de 11 ans, Pascale est agente de relations humaines au point de service Ste-Thérèse, secteur adolescents.

Professionnelle reconnue pour son énergie débordante et mobilisatrice, participante des premiers groupes Kaizen, Pascale n'en est pas à sa première expérience d'animation de groupe. Elle nous rapporte y trouver beaucoup de richesse et de plaisir en raison, notamment, de la grande implication des employés participants et des idées abondantes qui sont exprimées.

Dans sa tâche, Pascale est secondée par Nicole Bleau, technicienne en administration à la DDOPP. Le rôle de cette dernière consiste à observer et à consigner, par écrit, les pistes de solution qui découlent des échanges issus de la présentation des principaux constats de la collecte de données, tenue le printemps dernier. Il nous faut aussi souligner la contribution de Michèle Lesage, agente administrative à la DDOPP, lors de la mise en place du projet.

LE CSME : QUI EST-IL ?

Ce groupe de travail est constitué d'un représentant de chacune des catégories d'employés du CJL, ainsi que des entités représentatives de l'organisation.

Le comité aura pour mandat d'élaborer le programme de santé et mieux-être du CJL, en tenant compte des besoins du personnel révélés par la collecte de données. Il devra aussi assurer la promotion et la mise en œuvre dudit programme de santé et mieux-être du CJL, ainsi qu'évaluer les interventions réalisées dans le cadre du programme de santé et mieux-être du CJL.

Sous la présidence de Mario Cianci, co-directeur porteur de la démarche *Entreprise en santé* au CJL, assisté de Renée Lachance, coordonnatrice du projet et de Nicole Bleau, technicienne en administration, ce comité de travail sera composé des personnes suivantes :

- Sylwia Pryczek, infirmière (catégorie 1)
- Éric Champagne, agent d'intervention (catégorie 2)
- Isabelle Dugré, agente d'information (catégorie 3)
- Marie-Andrée Pagé Chartrand, ARH (catégorie 4)
- Patrick Charron, éducateur (Conseil multi)
- Annie Jacques, technicienne en administration (CCPAS)
- Michael Doyle, coordonnateur des services techniques (Développement durable)
- Bernard Lanthier, éducateur (Syndicat des employés du CJL (CSN))
- Mathieu Ouellet, gestionnaire (APER)
- Sylvie Brosseau, conseillère en présence au travail (Comité de pilotage E.S.)

Les rencontres de travail débiteront à compter du mois de novembre. Elles auront pour but de produire le plan d'action, lequel sera finalisé dès le début 2014, et présenté à l'ensemble du personnel.

D'ici là, demeurez attentifs et suivez la rubrique *Entreprise en santé* de l'intranet. Vous y retrouverez différentes informations en lien avec ce dossier organisationnel.

Renée Lachance, Dir.-adj. DDOPP
Coordonnatrice dossier *Entreprise en santé*



Fondation du Centre jeunesse des Laurentides

Le premier tournoi de golf annuel de la Fondation a permis d'amasser 29 000 \$

Le premier tournoi de golf annuel de la Fondation du Centre jeunesse des Laurentides a permis d'amasser **29 000 \$** pour les enfants desservis par le CJL. L'activité de financement s'est tenue le lundi 9 septembre, au Club de golf Le Lachute et a accueilli près de 100 participants.

Grâce à la générosité de ses donateurs, partenaires et employés, la Fondation pourra venir en aide aux jeunes par la mise en place de projets favorisant l'autonomie et l'intégration sociale, le support au niveau d'études professionnelles, collégiales ou universitaires, et en finançant des activités culturelles ou sportives.

La Fondation du CJL a vu le jour il y a moins d'un an et déjà, elle est à même de constater un intérêt grandissant pour la cause. Chaque don contribue à faire une différence dans la vie des enfants et des adolescents desservis par le CJL.



De gauche à droite : Yves Lebeau, président du C. A. de la Fondation, France Trépanier, directrice générale, Luc Guérin, porte-parole de la Fondation et Michel Couture, président du C. A. du CJL

Ascension du Mont Washington au profit de la Fondation du CJL

Le 14 septembre dernier, dix membres du personnel du CJL ont gravi avec succès les 1 917 mètres du Mont Washington. Cette initiative leur a permis d'amasser **1 144 \$** pour la Fondation du CJL.

L'activité fut un succès pour l'ensemble des participants et tous s'accordent pour répéter l'expérience dès l'an prochain.

Un gros merci à nos donateurs et félicitations à nos grimpeurs!

Jonathan Provost
Agent de formation - DDPQ



De gauche à droite : Jonathan Provost, Christine Heyne, Isabelle Bornais, Nathalie Giroux, Josée Duval, Céline Beaudoin, Marise Beaudoin, Jeneviève Provost, Isabelle Légaré, Sébastien Beaulieu

Des nouvelles du projet EO – DPJ !

Optimisation des étapes « Évaluation – Orientation »

Définir	Mesurer	Analyser	Innovier Implanter	Contrôler (Maîtriser)
<p>But du projet</p> <p>L'enfant et ses parents, pour lesquels un signalement a été retenu à la DPJ, bénéficient d'un parcours diligent et optimal aux étapes «Évaluation – orientation».</p> <ul style="list-style-type: none"> Premier contact significatif à l'intérieur d'un maximum de 12 jours suivant la rétention du signalement; Évaluation de signalement à l'intérieur d'un maximum de 30 jours; Orientation à l'intérieur d'un maximum de 30 jours (pour les ententes sur mesures volontaires). 			<p>Innovations issues du Kaizen</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaboration d'un «processus idéal» concernant l'évaluation et l'orientation Charge de cas d'équipe optimale et gestion de la liste d'attente par flux tiré Rapports d'évaluation et d'orientation simplifiés Outil de gestion visuelle et indicateurs de suivi en support aux rencontres hebdomadaires de l'équipe 	
<p>Mesure</p> <ul style="list-style-type: none"> Temps d'attente moyen à l'étape évaluation : 16,2 jours en 2012-2013 (cible : < de 12 jours). Temps moyen nécessaire à la réalisation de l'évaluation de la situation d'un enfant : 51,5 jours en 2012-2013. Temps moyen pour effectuer une orientation : 36,3 jours sur mesures volontaires et 133,1 jours sur mesure judiciaire est en 2012-2013. 			<p>Implantation</p> <p>Projet pilote Équipe de Deux-Montagnes Juin à octobre 2013</p> <p>Résultats préliminaires (25 juin au 30 août)</p> <ul style="list-style-type: none"> Liste d'attente de 8 enfants en début septembre malgré une augmentation importante de l'entrée de clientèle (51 signal. de plus que l'an passé à la même période); Premier contact significatif à 12,98 jours en moyenne; Évaluation des signalements en 24,42 jours en moyenne; Orientation des situations en 23,66 jours en moyenne (en mesures volontaires). <p>Commentaires des intervenants Deux-Montagnes</p> <ul style="list-style-type: none"> Le rapport d'évaluation n'est plus redondant avec celui d'orientation. C'est beaucoup moins décourageant La rencontre du mardi est motivante On s'approprie la liste d'attente, on va chercher nos dossiers (ne voudrait pas revenir comme avant) Le fait d'annoncer en équipe ce que je prévois faire (rédaction) m'incite à le faire Pas l'impression de travailler plus, juste d'être plus efficace Plus disponible pour les clients Beaucoup moins de pression avec les hres/éval. 	
<p>Rappel des travaux effectués</p> <p>Kaizen : 8 et 9 mai 2013</p> <p>11 membres du personnel dotés de fonctions différentes, et issus d'équipes variées, ainsi qu'une chef de service ont uni leurs efforts, expertises et créativité pour revoir le processus soutenant l'étape « Évaluation / Orientation »</p> <ul style="list-style-type: none"> Véronique Bélanger (RTS) Josée St-Gelais (codes 1-2) Sabrina Ste-Croix (agente administrative EO) Alexandra Vigneault (DSC) Anye Bouchard (EO Mont-Laur.) Chantal Ouellet (EO Ste-Agathe) Sylvie Maisonneuve (EO Lachute) Chantal Charron (EO St-Jérôme) Martine Lantagne (EO Ste-Thérèse) Julie Lavoie (EO Deux-Montagnes) Nadia Ciccone (EO D-M + représentante syndicat) Caroline Claveau(chef EO Deux-Montagnes) 				
<p>À venir</p> <ul style="list-style-type: none"> Évaluation en continu de l'impact du projet pilote avec les membres de l'équipe de Deux-Montagnes Bilan du projet pilote le 22 octobre 2013 en comité opérationnel Partage du bilan avec les gestionnaires de la DPJ le 23 octobre 2013 <p>Plan de déploiement et calendrier à suivre</p>				



Direction des services clientèle

Boîtes et pizza

La saison estivale a été synonyme de changements à la réadaptation et plus particulièrement au Campus d'Huberdeau. En plus de la réorganisation de la structure d'encadrement annoncée en juillet, plusieurs unités ont migré vers de nouveaux locaux et certains chefs de service ont aussi déplacé leurs pénates afin de s'installer sur le même étage que les services sous leur responsabilité. Ainsi, chacun d'eux peut offrir une meilleure disponibilité afin de soutenir la pratique auprès des membres de leurs équipes. Du même coup, nous croyons que tous ces changements vécus, soit le déménagement des unités de même que la nouvelle structure d'encadrement, sont des composantes ne pouvant qu'influencer positivement la qualité des services offerts aux jeunes qui nous sont confiés.

Il est important de souligner que, malgré le personnel moins nombreux dû aux vacances estivales, tous ces déménagements se sont actualisés avec succès grâce au support et à la collaboration de tous les acteurs impliqués. De plus, en profitant de la période du congé scolaire, les impacts sur la clientèle ont été minimisés.

Tout d'abord, il faut mentionner l'implication des jeunes qui ont participé activement aux changements de leur milieu de vie. D'ailleurs, chacune des unités a clôturé sa journée par un souper pizza et liqueur, tel que le veut la tradition.

Ensuite, que dire de l'engagement et la mobilisation des éducateurs. Imaginez-vous déménager avec une douzaine d'enfants... ajoutez un soupçon de vulnérabilité et de particularités, saupoudrez une multitude d'impératifs tels que les besoins d'encadrement, de santé et les obligations légales, et tout ça en relevant le défi de rendre le milieu fonctionnel en quelques heures. Chapeau!

Enfin, l'implication et la disponibilité des membres de la Direction des ressources financières, informationnelles et techniques, œuvrant à Huberdeau, ont été sans pareil. Ils ont su orchestrer et supporter tous ces déplacements, ils ont été proactifs et ont fait face aux imprévus inévitables lors de telles situations, et ce, toujours de concert avec les différentes équipes éducatives.

Encore aujourd'hui, ils travaillent à faire de chacune des unités de réadaptation un milieu de vie répondant aux besoins de nos jeunes, tant au niveau de la sécurité que du confort, en finalisant les travaux découlant des déménagements.

Merci à tous ceux qui ont collaboré de près ou de loin à cette grande valse.



Photo : Campus Huberdeau



Comité exécutif du conseil consultatif du personnel administratif et de support

Chronique du CCPAS

Les vacances étant prises et l'automne arrivant à grand pas, il est maintenant le temps de reprendre les travaux du comité exécutif CCPAS. Nous sommes donc à finaliser la préparation de notre deuxième journée professionnelle, qui aura lieu le 20 novembre prochain.

Compte tenu du succès de l'année dernière, c'est en grand nombre que nous espérons vous voir cette année. Le dévoilement et les inscriptions se feront dans les prochaines semaines via l'intranet.

Nous vous souhaitons donc par le fait même de passer un très bel automne ensoleillé.

Annie Jacques
Présidente CCPAS



Un nouveau terme : « l'orthorexie »

QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE?

C'est dans le Petit Larousse 2012 que le terme orthorexie a fait son entrée, mais cela fait déjà quelques années que ce mot est utilisé pour décrire une condition encore peu connue.

QU'EST-CE QUE L'ORTHOREXIE?

Le terme provient de « orthos », qui signifie correct en grec et de « orexis », qui signifie appétit.

Bien qu'il ne s'agisse pas officiellement d'un trouble alimentaire, il est possible de faire un parallèle entre l'anorexie et l'orthorexie. Dans l'anorexie, on parle de contrôle obsessionnel sur la quantité d'aliments ingérés. L'orthorexie est plutôt un contrôle obsessionnel sur la qualité des aliments ingérés.

QUAND LE TROUBLE S'INSTALLE

Le trouble démarre par un intérêt marqué pour la saine alimentation. Toutefois, c'est lorsque cet intérêt tourne à l'obsession que les problèmes surviennent. Les orthorexiques commencent habituellement à se soumettre à des recommandations alimentaires, que l'on entend fréquemment concernant la nutrition. Par exemple : manger des aliments riches en fibres, en oméga-3 ou en antioxydants.

Alors que la majorité des gens n'augmentent que légèrement leur apport en ces divers nutriments, les orthorexiques s'assurent de consommer le plus d'aliments pouvant leur en fournir, de peur d'en manquer. À ce point, on dénote une certaine obsession sur la qualité des aliments, mais malheureusement, le trouble peut se détériorer encore plus. On verra alors des orthorexiques considérer que la plupart des aliments ne sont pas suffisamment sains et préférer se priver de manger plutôt que de les consommer. À ce moment, la ligne entre l'orthorexie et l'anorexie est bien mince.

Il est facile de comprendre comment ce trouble peut nuire rapidement aux relations des gens et à leur vie en général.

LE TEST DE BRATMAN

Le test de Bratman permet d'établir si la personne tend à l'obsession, en ce qui concerne la qualité de son alimentation, et de poser un « diagnostic » d'orthorexie.

- Passez-vous plus de 3 heures par jour à penser à votre régime alimentaire?
- Planifiez-vous vos repas plusieurs jours à l'avance?
- Avez-vous l'impression que la valeur nutritionnelle de votre repas est à vos yeux plus importante que le plaisir de le déguster?
- Percevez-vous que la qualité de votre vie est dégradée, alors que la qualité de votre nourriture s'est améliorée?
- Êtes-vous récemment devenu plus exigeant(e) avec vous-même?
- Avez-vous l'impression que votre amour-propre est renforcé par votre volonté de manger sain?
- Avez-vous renoncé à des aliments que vous aimiez au profit d'aliments « sains »?
- Votre régime alimentaire gêne-t-il vos sorties, vous éloignant de votre famille et de vos amis?
- Éprouvez-vous un sentiment de culpabilité dès que vous vous écartez de votre régime?
- Vous sentez-vous en paix avec vous-même et pensez-vous bien vous contrôler lorsque vous mangez sain?

Si vous répondez oui à deux ou trois de ces questions, c'est que vous devriez faire attention à avoir une attitude plus détendue en ce qui concerne votre alimentation.

À QUI LA FAUTE?

Dans les dernières années, l'importance de l'alimentation dans le maintien d'une santé optimale a pris des proportions démesurées. Il est important de savoir faire des choix qui sont intéressants d'un point de vue nutritionnel, mais il ne faut pas oublier les multiples autres facteurs qui entrent en jeu.

Cependant, de plus en plus de nutritionnistes et autres professionnels de la santé recentrent le message de la saine alimentation en intégrant le concept de plaisir, qui a trop souvent été mis de côté dans les discours antérieurs. Ainsi, le plaisir doit être une part importante de l'alimentation, car lorsque c'est la nourriture qui dicte notre vie, manger devient une expérience très désagréable, qui empiète sur toutes les sphères de notre vie.

Pour renseignements : www.extenso.org.

Mélanie Primeau,
Chef des services alimentaires, hygiène
et salubrité

Un projet à la grandeur d'une collègue inspirante, qui nous quitte pour une retraite bien méritée

Colette Despars, éducatrice à l'Horizon, avait un projet en tête avant son départ pour la retraite. Elle désirait laisser sa trace dans l'unité de vie où elle a terminé sa carrière, en alliant les jeunes et les éducatrices de l'unité l'Horizon dans la création d'une murale, qui représenterait ce que peut accomplir un groupe qui s'entraide en réunissant ses forces et ses habiletés.

Tous ont donc mis la main à la pâte et le 22 août, date du départ et des 60 ans de Colette, nous avons inauguré cette magnifique œuvre d'art à l'unité l'Horizon. Pour Colette, ce fut un signe d'accomplissement et une grande fierté.

Cette murale est signe de persévérance et d'endurance, en plus d'être une réflexion profonde sur le séjour de nos jeunes à l'unité et sur le sens du travail des éducateurs. Le groupe a traversé certains obstacles dans la réalisation du projet tels qu'un déménagement inattendu, le manque d'espace de travail, ainsi que le manque de matériel. Cependant, le but était de présenter la murale à temps pour le départ de notre chère Colette.

C'est donc notre dernier présent à Colette pour lui dire merci et lui souhaiter une bonne retraite. Mais c'est aussi un cadeau à nos jeunes qui nous quitteront pour continuer leur projet de vie. Elles ont appris qu'avec de la volonté et de la persévérance, elles peuvent accomplir de grandes choses.

Vous êtes donc tous invités à venir admirer le chef-d'œuvre, à l'unité l'Horizon, si vous passez par Huberdeau un de ces jours!

Un texte de nos jeunes suit le nôtre car elles ont voulu s'exprimer à propos de ce beau projet.

Au plaisir!

L'équipe de l'Horizon

Depuis plusieurs années, une éducatrice de l'Horizon, Collette Despars, animait l'atelier d'habiletés de communication. Avant son départ pour la retraite, elle désirait organiser un projet d'art qui nous permettrait de mettre en pratique les habiletés de communication de groupe. C'est alors qu'est né le projet de la murale, qui réunirait nos talents et nous permettrait de mettre en pratique nos apprentissages.

Pendant toutes ces heures de travail en équipe, certaines filles ont eu à gérer des émotions face au partage de leurs idées et de l'espace sur la toile. Le manque de matériel et les diverses difficultés nous ont demandé de partager nos points de vue, de négocier entre nous et d'exprimer nos émotions. Certaines ont dû faire face à la colère d'autrui. Malgré le fait qu'à certains moments nous n'étions pas en accord, nous avons appris à écouter et à respecter l'opinion des autres, tout en s'affirmant et en exprimant notre propre opinion.

Ce projet nous a apporté de la fierté même si, à un certain moment, nous avons connu une baisse de motivation; le projet comportait trop de détails et nous craignions de manquer de temps avant le départ de notre chère éducatrice.

Nous lui avons promis que cette œuvre serait terminée en son honneur pour le jour de son départ. À l'Horizon, nous avons un sens de l'engagement. Nous avons su trouver des solutions afin de continuer et de tenir notre promesse.

Finalement, le message que nous avons écrit sur la murale est le suivant : Certaines personnes peuvent penser que leurs erreurs et leurs regrets ne les mèneront nulle part. Au contraire, ceux-ci sont des leçons de vie, qui vous feront avancer et aller toujours plus loin.

Les filles de l'Horizon



Direction des services clientèle

Le Campus St-Jérôme joue au Dek Hockey

Grâce à la commandite de M. Jean Daoust, de Dek Hockey St-Jérôme, les jeunes du Campus St-Jérôme ont pu s'initier et jouer au Dek hockey, et ce, du mois de mai au mois de septembre.

Chaque lundi, de 15 h 45 à 17 h 15, une vingtaine de jeunes et quelques intervenants et agents ont joué à ce sport, qui ressemble à du hockey cosom mais qui se centre sur l'esprit sportif et se pratique sur une surface de jeu en plastique.

Chaque jeune a pu se familiariser avec les règles de ce sport et ainsi profiter d'un espace adéquat pour le pratiquer. Ce sport a même permis d'intégrer un jeune de l'unité Odyssée, à quelques reprises, durant l'été.

Au milieu de la saison et à la fin de celle-ci, une partie fut organisée entre les jeunes méritants du campus et les employés du Centre jeunesse des Laurentides.

Plusieurs employés ont répondu à l'appel dans le cadre des deux parties : Claude Léonard, Charles Beaudet-Bachand, Mario Clavel, Maxime Richer, Éric Levasseur, Luc Deslauriers, Julie Tremblay, Cindy Sanscartier, Yves Deschamps, François Provost, Carlos Rivest, Jonathan Provost et Yvon Mercier.

Le résultat de ces parties? Aucune importance mais sachez que tous ont eu du plaisir et que les parties se sont déroulées sans incident.

Merci aux jeunes, aux employés et surtout à M. Jean Daoust de l'opportunité qu'il nous a donné de découvrir ce sport!

Yves Deschamps
Éducateur Campus St-Jérôme



Direction des services clientèle

Merci à l'équipe du bureau d'Oka!

Lorsqu'on débute un nouvel emploi, plusieurs émotions se bousculent... Parfois, on se sent triste de quitter d'anciens collègues, et puis on est animé à l'idée de relever de nouveaux défis, tout en appréhendant la nouveauté.

On doit à la fois apprendre considérablement sur les procédures, mais également s'adapter à une nouvelle équipe, une nouvelle réalité.

Tout le monde connaît quelqu'un, qui en connaît un autre, qui a entendu dire qu'à tel endroit c'est comme ça, c'est comme ceci... Pour ma part, on m'avait même décrit mon nouveau bureau comme étant un endroit archaïque, sortant directement de l'époque romaine, composé d'une clientèle lourde et peu coopérante...

Je fus agréablement étonné de rencontrer Véronique (Coron), Éline (Cormier), ensuite Louise (Angus) et Mary-Ann (McDonald), de même que Caroline, qui me sont apparues des êtres fort sympathiques et actuels, avec qui il est agréable de travailler.

Aujourd'hui, je tiens à dire « merci! » à l'équipe du point de service d'Oka (et de Deux-Montagnes) pour leur accueil, leur disponibilité et leur ouverture lors de mon arrivée. Ces collègues ont toutes facilité ma transition et mon intégration dans ce nouveau monde qu'est pour moi le Centre jeunesse des Laurentides. Je me permettrai également d'ajouter comme quoi l'esprit d'équipe, c'est important!

BRAVO à l'équipe du bureau d'Oka... et encore MERCI!

Alexandre Dussault
Agent de relations humaines, DPJ, Oka



Le Maroc, nous voilà!

Dans quelques semaines, les membres de l'équipage 244 (Les Puces de sable) seront à Marrakech pour prendre possession de leur véhicule. Chambre d'hôtel déjà réservée, ils pourront recharger leur batterie pour ensuite filer, le lendemain, tout droit vers Meknès, la ville de départ du rallye Cap Fémina Aventure.

Du 3 au 12 octobre 2013, un rêve deviendra réalité pour Christine Breton, technicienne en loisirs du Centre jeunesse des Laurentides. « Je suis extrêmement contente de pouvoir vivre cette expérience. Ce ne fut pas toujours facile d'amasser les fonds, mais je peux affirmer que je vais doublement apprécier d'être en chair et en os dans les dunes du Maroc pour aller peindre une école et apprendre sur la communauté marocaine. C'est certain que j'aurai un plaisir fou à parcourir les étapes jusqu'à la ligne d'arrivée. J'ai très hâte de vous raconter cette folle expérience à mon retour ».



Malheureusement, un changement de coéquipière fut nécessaire à la survie du projet. N'ayant pas les 17 000 \$ essentiel à la réalisation du projet cette année, Martine Bélisle laissera sa place à Estelle Bertin Hadengue, Française habitant à Paris.

Estelle en sera à sa deuxième participation à cette aventure. Celle-ci a également dû se trouver une autre partenaire. Estelle supporte l'Association Theodora, qui a pour mission de soulager, par le rire, le quotidien des enfants autistes ou hospitalisés en institutions spécialisées, en leur offrant des visites de clowns professionnels. Christine et Estelle sont donc fières d'être le premier équipage franco-canadien dans l'histoire du rallye Cap Fémina Aventure.

La collaboration entre Christine et Martine n'est toutefois pas terminée. Elles offrent une somme de 2 000 \$ pour les enfants du Centre jeunesse des Laurentides, et une somme de 600 \$ sera remise à la Société canadienne de la sclérose en plaques (section Lanaudière), pour contribuer à offrir un répit aux familles ayant un parent atteint de cette maladie.

Jusqu'à maintenant, emballage dans une épicerie, encan au Vieux-Shack de St-Jérôme, vente de sucre d'orge, vente de mitaines et levée de fonds sur le site Eclodid ont permis d'amasser une somme approximative de 8 000 \$. Si vous désirez aider Les Puces de sable avant le grand départ, une vente d'essuie-glace à 25 \$ la paire est présentement en cours.

Visitez la page Facebook Les Puces de sable et suivez l'équipage 244 lors de leur périple.



La Reconnaissance

Ça se vit au quotidien

À partir de maintenant, nous vous offrons la possibilité de partager avec tous, soit une collaboration exceptionnelle, un geste remarquable, un événement particulier d'une ou d'un collègue, d'une équipe, d'un service ou encore d'une direction. Tout simplement, profitez de cette page pour leur dire un grand merci.

Recevoir un message peut faire sourire, mettre un baume sur le coeur, bien partir la journée ou même plus!

Une fois complété, retournez ce coupon au Service des communications, à l'attention de Isabelle Dugré, par courrier interne ou par Lotus Notes et votre texte sera publié dans la prochaine édition du P'tit journal.

N'hésitez surtout pas à faire plaisir à quelqu'un de votre entourage!



À QUI S'ADRESSE CE MESSAGE : _____

VOTRE MESSAGE :
