



«Crois que tu y arriveras et tu
seras à mi-chemin.»

– Theodore Roosevelt

DANS CE NUMÉRO

Démarche d'agrément 2015-2015
..... page 2

En quelques Lean
..... page 3

Journée professionnelle CM/CCPAS
..... page 4

Chronique CCPAS
..... page 5

Journée Santé Mieux-Etre
..... page 6

Résumé d'un voyage de rêve
..... page 8

Nos papas aux chaudrons
..... page 8

Il n'y a pas que les humains qui se
déguisent
..... page 9

Ateliers sur la coparentalité
..... page 9

Le qui...quoi? Le quinoa
..... page 10

La reconnaissance
..... page 11

à noter

Date de tombée pour la prochaine
édition (MARS 2015) :
24 FÉVRIER

Production
Centre jeunesse des Laurentides
DRHAI - Communications

Responsable du projet
Mario Cianci

Chargée de projet et mise en page
Julie Lemieux-Côté

Collaborateurs
Brigitte Boisclair
Comité CSME
Francine Campeau
Louise Canuel
Nathalie Giroux
Christine Heyne
Mélissa Lafantaisie
Marie Laforest

Marielle Paquette
Mélanie Primeau
Geneviève Vigneault
Annie Jacques



MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

L'année 2014 tire à sa fin et le moment est opportun pour souligner et se rappeler, qu'ensemble, nous avons relevé plusieurs défis et réalisé de grands projets organisationnels, tels que le déploiement d'un nouveau plan d'organisation, la démarche de renouvellement de l'agrément, le démarrage du projet Entreprise en santé, la continuité du projet d'organisation du travail, etc. Ce qui me rend très fière et qui témoigne de votre grande mobilisation.

D'ailleurs, c'est grâce à votre passion, votre rigueur et votre volonté de toujours offrir de meilleurs services que notre établissement a été reconnu et honoré par la remise de deux prestigieuses distinctions cet automne. Nous avons d'abord reçu une Mention d'Excellence du ministre de la Santé et des Services sociaux pour la valorisation et la mobilisation de nos ressources humaines et tout récemment, une Grande mention du ministre de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations, lors du Gala des Grands Prix du Mouvement Québécois de la Qualité. Les conclusions du rapport de ce dernier prix rapportent que, grâce à vos réalisations individuelles et collectives, notre organisation se démarque par un leadership visionnaire, une attention tournée vers le futur, la valorisation des employés et des partenaires et l'excellence orientée client. Plus précisément, par la volonté d'être une organisation performante, par la quête de la satisfaction des usagers et du bien-être des employés et par l'importance du travail accompli, notamment en ce

qui concerne le leadership, la planification stratégique et le fonctionnement opérationnel. Le tout décrit, selon moi, un portrait juste et fidèle des efforts que vous déployez quotidiennement pour maintenir un haut niveau d'expertises et la poursuite du recours aux meilleures pratiques pour garantir aux enfants et aux familles le respect de leurs droits et de leurs besoins. Il s'agit donc d'une réalisation collective dont nous pouvons être fiers.

Je vous invite à aller consulter les conclusions détaillées du rapport sur le portail Intranet sous : Menu/ DG/ Grands Prix du Mouvement Québécois de la Qualité.

Ainsi, à l'aube de la période des fêtes et du début d'une nouvelle année, il est important pour moi de vous signifier mon immense reconnaissance face à votre engagement et votre contribution à toujours vouloir donner le meilleur de vous-même pour la réalisation de notre mission organisationnelle et le bien-être des jeunes de notre région.

Je termine donc en vous souhaitant mes meilleurs vœux de bonheur, santé et prospérité et que cette période festive vous apporte bien-être et repos avec vos êtres chers.

Joyeux Noël et Bonne Année!

France Trépanier
Directrice générale

DÉMARCHE D'AGRÈMENT 2015-2019

Dans le P'tit journal de septembre, nous vous avons décrit les deux premières étapes de la démarche d'agrément que notre organisation amorçait au printemps 2014. La démarche se décline en six phases. Dans cet article, nous vous présenterons le bilan de la phase 2.

Phase 2 : ANALYSE DES SONDAGES, RENCONTRE DES PARTENAIRES ET ÉVALUATION DES PROCESSUS PAR LES ÉQUIPES

Depuis le mois d'août, la seconde phase de l'agrément a débuté. Tel que mentionné précédemment, cette phase regroupe l'analyse des sondages afin de déterminer des cibles d'amélioration pour chacun des processus, la rencontre des partenaires du CJL en lien avec le processus 4 Collaborer avec les partenaires, et finalement, l'évaluation des processus par les équipes d'évaluation qui s'est terminée en octobre dernier. Les résultats des sondages vous ont été présentés dans l'article du P'tit journal de septembre.

Pour ce qui est des membres des équipes d'évaluation, ils avaient comme mandat de lire les 27 processus décrits et documentés par les collaborateurs. Lors des rencontres d'octobre, ils ont discuté des processus et évalué l'actualisation et l'adéquation sur une échelle de 1 à 10 en joignant une justification pour les cotes accordées.

Ce travail important a nécessité un engagement soutenu et une rigueur de la part des participants. Merci aux membres des équipes d'avoir contribué à ce projet organisationnel! Notons que nous avons eu globalement une note de conformité au niveau des 27 processus, ce qui permet la poursuite des travaux.

Nous en profitons pour vous présenter les résultats des cotes pour chaque processus lors de ces rencontres. La flèche représente la variation du résultat en comparaison avec le dernier agrément de 2011. La double flèche nous indique que les cotes sont stables, la flèche vers le haut qu'il y a eu une amélioration et vers le bas, une diminution.

En conclusion, jusqu'à présent nous avons franchi avec succès les deux premières phases de l'agrément. Les efforts de tout un chacun ont porté fruits. Ne lâchons pas, nous sommes en bonne position. Nous vous tiendrons au courant des phases à venir dont celle sur laquelle nous travaillons présentement, la phase 3. Cette phase consiste à élaborer le plan d'amélioration à partir des cibles d'amélioration provenant des sondages et des pistes d'amélioration soulevées lors des

Processus	Actualisation	Adéquation	
P-1 Déterminer les valeurs, la vision et l'engagement qualité de l'organisation et les partager avec la clientèle, le personnel et les partenaires	8.25	7.85	↔
P-2 Déterminer et configurer les programmes et les services à offrir en fonction des besoins de la clientèle	7.2	7.4	↔
P-3 Évaluer la satisfaction de la clientèle	8.07	8.2	↑
P-4 Collaborer avec les partenaires	7.2	7.43	↔
P-5 Gérer les activités de recherche	6.76	7.16	↔
P-6 Innover de façon continue dans les pratiques	6.97	6.97	↑
P-7 Gérer les activités d'enseignement	7.97	7.89	↔
P-8 Définir les engagements de l'organisation ainsi que la philosophie de gestion pour assurer le développement et la mobilisation des ressources humaines	7.2	7.2	↑
P-9 Gérer et valoriser les ressources humaines	7.18	6.98	↔
P-10 Encadrer les équipes de travail	7.6	7.4	↔
P-11 Développer les connaissances et les compétences du personnel	6.76	7	↑
P-12 Gérer les ressources financières	9.08	8.52	↑
P-13 Gérer les ressources matérielles	7.13	6.84	↔
P-14 Gérer les ressources informationnelles	7.85	7.75	↑
P-15 Concevoir et mettre en œuvre le plan de communication	7.4	7.04	↑
P-16 Assurer la gestion de la documentation et des informations internes	6.93	9.87	↓
P-17 Apprécier la contribution individuelle du personnel	7.17	6.97	↔
P-18 Superviser et encadrer les intervenants sur le plan clinique	7.2	7.36	↑
P-19 Gérer les ressources intermédiaires et les ressources de type familial	6.54	6.23	↓
P-20 Gérer les ressources bénévoles	8	7.87	↑
P-21 Accueillir, traiter et orienter les demandes de services	8.32	7.88	↑
P-22 Gérer les listes d'attente	7.53	7.5	↑
P-23 Planifier les interventions et dispenser les services	7.02	7.24	↑
P-24 Gérer les insatisfactions et les plaintes de la clientèle	8.89	8.69	↔
P-25 Assurer une gestion sécuritaire des lieux, des prestations de service et des situations à risque pour la clientèle et le personnel	7.08	7.65	↔
P-26 Assurer une gestion sécuritaire des lieux, des prestations de services et des situations à risque pour la clientèle et le personnel	7.08	7.65	↑
P-27 Gérer la tenue du dossier de l'utilisateur et la circulation des renseignements personnels sur la clientèle	7.43	7.53	↑

rencontres d'évaluation. Nous vous présenterons bientôt le plan et ses objectifs d'amélioration pour les quatre prochaines années. C'est un rendez-vous!

Mario Cianci
Coordonnateur

Marie Laforest
Chargée de projet

Dossier organisationnel

EN QUELQUES LEAN

APPLICATION DES MESURES

La démarche d'implantation des améliorations retenues lors des journées d'ateliers Kaizen sera finalisée en janvier 2015.

On se rappelle que les grandes pistes de solution retenues portent sur :

- la trajectoire de l'intervention pour chaque enfant/jeune;
- la planification du travail de l'intervenant pour l'ensemble de sa charge de cas.

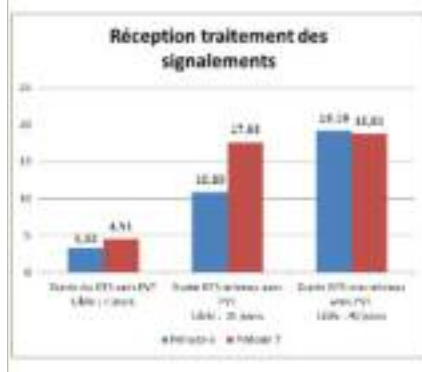
L'impact recherché est de **réduire la durée moyenne de la trajectoire de service nécessaire à la résorption des motifs de compromission pour les usagers suivis à l'étape « application des mesures »**.

ACCUEIL DPJ

Tel qu'annoncé, l'équipe Accueil DPJ a mis en place la nouvelle organisation du travail proposée lors des ateliers Kaizen de juillet 2014, et ce, depuis le 25 août 2014.

On se rappelle que l'objectif visé par la démarche est que, d'ici décembre 2014, la durée totale pour la prise de décision soit de :

- 7 jours pour les situations qui ne nécessitent pas de PVT;
- 35 jours pour les situations retenues avec PVT;
- 40 jours pour les situations non-retenues avec PVT.



Les résultats sont impressionnants et montrent clairement que les cibles sont déjà atteintes!

ÉVALUATION-ORIENTATION

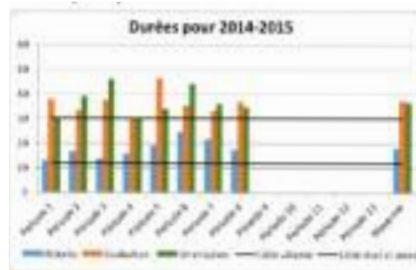
Petit rappel du but de cette démarche :

L'enfant et ses parents bénéficient d'un parcours diligent et optimal aux étapes « Évaluation/Orientation » :

- **Premier contact (attente) < 12 jours** (2012-2013 = 16,2 jrs)
- **Évaluation du signalement < 30 jours** (2012-2013 = 51,5 jrs)
- **Orientation de la situation < 30 jours (en mesures volontaires)** (2012-2013 = 36,3 jrs)

Le modèle d'organisation du travail développé est actualisé dans l'ensemble des équipes, celles de Mt-Laurier et Ste-Agathe sont, par contre, toujours en période d'implantation.

Voici quelques résultats :



Moyenne pour l'année financière en cours :

- **Premier contact (attente) : 18 jrs**
- **Évaluation du signalement : 37,4 jrs**
- **Orientation de la situation : 36,8 jrs (en mesures volontaires)**

L'attente a légèrement augmenté, mais la durée des évaluations est nettement plus près de la cible. La durée de l'orientation en mesures volontaires est stable. Au total, un processus qui prenait en moyenne 104 jours prend maintenant 92,2 jours. BRAVO!

UNITÉS DE RÉADAPTATION

La démarche d'amélioration vécue en réadaptation interne vise à s'assurer que tout jeune hébergé (100 %) en unité de réadaptation reçoive le traitement pharmacologique dont il a besoin (médication telle que prescrite par le médecin) – ZÉRO DÉFAUT.

Depuis l'automne, les équipes éducatives du campus Huberdeau s'approprient la procédure standardisée de distribution des médicaments de même que les autres améliorations proposées. La démarche sera complétée en février 2015. Voici les résultats pour les unités dont l'implantation a eu lieu au printemps :

Résultats



CONTRÔLE-QUALITÉ RI-RTF

En octobre 2014 a eu lieu un Kaizen impliquant 11 membres du personnel.



Le but de cette démarche visait à développer un processus permettant de **s'assurer que soient dispensés à l'utilisateur des services de qualité qui soient accessibles, continus, sécuritaires, efficaces, respectueux de ses droits et requis pas sa condition et ses besoins:**

Objectif 1 : Développer un système de contrôle et de suivi en continu de la qualité permettant de s'assurer de l'adéquation entre les besoins de l'enfant et les services dispensés par la ressource et par l'établissement.

Objectif 2 : Prendre en charge 100 % des écarts signalés concernant la qualité des services rendus aux enfants, à l'intérieur de 48 heures pour les grands écarts et d'une semaine pour les écarts moyens.

L'équipe des intervenants contrôle-qualité est à parfaire les différents outils et processus qui soutiendront son travail. Merci à tous les participants du Kaizen pour votre disponibilité et votre engagement!

Christine Heyne
Nathalie Giroux

Conseil multi et CCPAS

Journée professionnelle du 19 novembre

La journée professionnelle conjointe CCPAS-Conseil multi s'est tenue le 19 novembre dernier à l'hôtel Chantecler. Plus de 360 employés y ont assisté, ce qui totalise un record de présence.

En matinée, la journée a débuté avec une conférence commune du Dr Gérard Ouimet sur les personnalités pathologiques ayant des difficultés avec l'autorité.

Professeur titulaire de psychologie organisationnelle au département du management, HEC Montréal, monsieur Ouimet fait la distinction entre une personne en difficulté et une personnalité difficile. Se basant sur quatre types de personnalité: le paranoïaque, l'antisocial, le passif/agressif, le narcissique (il en existe d'autres), monsieur Ouimet énonce les traits caractéristiques de chacune d'elles et nous propose des techniques nous permettant de composer avec ces

personnalités difficiles. Nous rappelant que ces personnes vivent une grande souffrance intérieure, il nous invite à faire preuve d'humanisme, à leur tendre la main et à faire le maximum pour leur venir en aide.

Après le dîner, le comité santé mieux-être a fait bouger tous les participants avec une mini-séance de « Body pump » et de relaxation, animée par Mélanie Primeau, chef des services alimentaires, hygiène et salubrité, mais aussi instructeur de cours en groupe chez Énergie Cardio.

Dans l'après-midi, les membres du CCPAS ont été sensibilisés à l'approche LEAN et à l'amélioration continue; activité animée par Manon Léonard et Nathalie Giroux. Il fut fort agréable de constater que le personnel administratif est naturellement enclin à perfectionner ses méthodes de travail et ouvert à cette nouvelle culture d'amélioration continue.

Le journal de bord de l'employé est l'outil indispensable pour mener à bien l'intégration des nouveaux employés. Merci à Aline Beaumier et Katerine Gaudet pour leur présentation. Et comme le mentionnait madame Beaumier, l'intégration d'un nouvel employé passe aussi par le soutien des membres de l'équipe qui l'accueille.

De leur côté, les membres du Conseil multi ont terminé la journée avec une présentation du Dr Sylvain Palardy, pédopsychiatre, unité de soins « Volet autisme », programme d'hospitalisation et interventions brèves à l'hôpital Rivière-des-Prairies. Ce dernier a présenté sa conférence « Des mots...pour dire leurs maux ».

**Louise Canuel
Julie Lemieux-Côté**





Nous vivons dans un monde tellement occupé et organisé que voilà que nous ressentons les effets du stress. À la suite de la conférence tant appréciée de tous, du Dre Sonia Lupien, nous vous proposons une chronique sur la gestion du stress.

LA RECETTE DU STRESS

Ce qui vous stresse est différent de ce qui stresse votre voisin. Mais la recette du stress est universelle. Pour qu'une situation soit stressante, il doit y avoir un ou plusieurs des éléments suivants qui caractérisent la situation. En voici les ingrédients :

INGRÉDIENTS DU STRESS

MENACE

Sentiment

CONTRÔLE FAIBLE

Vous sentez que vous n'avez aucun ou très peu de contrôle sur la situation.

IMPRÉVISIBILITÉ

Quelque chose de complètement inattendu se produit ou encore, vous ne pouvez pas savoir à l'avance ce qui va se produire.

NOUVEAUTÉ

Quelque chose de nouveau que vous n'avez jamais expérimenté se produit.

ÉGO MENACÉ

Vos compétences et votre égo sont mis à l'épreuve. On doute de vos capacités.

EXEMPLES

Est-ce que les situations suivantes vous sont familières?

Contrôle : Vous êtes en retard pour un rendez-vous important et vous êtes pris dans un énorme bouchon de circulation. Ou encore, vous apprenez que votre enfant est atteint d'une maladie grave et qu'on ne peut rien faire pour atténuer sa douleur.

Imprévisibilité : Vous apprenez que les employés de votre garderie iront en grève mais vous ne savez pas quand. Ou encore, votre patron a un tempérament changeant et chaque jour vous réserve une nouvelle sur-

Chronique du CCPAS

Le stress

prise.

À Retenir:

Lorsque nous anticipons ou faisons face à une situation qui nous fait perdre notre sens de contrôle, qui est imprévisible, qui est nouvelle, et/ou qui menace notre égo, nous sécrétions tous des hormones du stress. Pouvez-vous reconnaître votre stress ?

Nouveauté : Vous devez apprendre le fonctionnement d'un nouveau logiciel et changer complètement votre façon de travailler. Ou encore, vous attendez votre premier enfant.

Égo menacé : Un nouvel employé vous questionne sur votre façon de travailler, comme s'il doutait de votre méthode. Ou encore, vous rencontrez l'enseignant de votre enfant qui vous demande combien de temps vous passez avec lui pour faire ses devoirs.

La perte du sens de Contrôle, l'Imprévisibilité, la Nouveauté, la menace à l'Égo, provoquent invariablement une réponse de stress et la sécrétion d'hormones du stress. Nous ne développons pas un problème relié au stress, comme la dépression ou des problèmes cardiaques, seulement en étant exposés au stress. C'est la réponse naturelle de notre corps face au stress, c'est-à-dire la sécrétion d'hormones du stress, qui peut entraîner des problèmes de santé.

Les enfants et les personnes âgées de plus de 65 ans sont moins stressés que les adultes, n'est-ce-pas? Après tout, ils ne travaillent pas et ne sont pas autant pressés par le temps. C'est faux. Des études ont montré que les enfants et les personnes âgées sont tout aussi vulnérables et parfois plus vulnérables aux effets du stress.

Les hormones du stress sont sécrétées lors de situations stressantes peu importe l'âge, le statut matrimonial, l'ethnicité, le revenu ou le niveau d'éducation, car les caractéristiques d'une situation stressante demeurent les mêmes pour tout le monde. Les ingrédients sont toujours la nouveauté, l'imprévisibilité, la menace envers la personnalité et la perte du sens de contrôle.

LA DIFFÉRENCE EST DANS LA SOURCE DU C.I.N.É.

Exemple : Pour les enfants, la perte de contrôle peut provenir du divorce des parents. Alors que pour les parents, un changement au travail peut provoquer un sentiment de perte de contrôle.

Les ingrédients du stress sont additifs. Plus il

y a d'éléments du C.I.N.É qui caractérisent une situation, plus la situation est stressante. Plusieurs facteurs déterminent le fonctionnement de notre système de réponse au stress et la quantité d'hormones sécrétées. Ces facteurs sont la génétique, les expériences dans l'enfance, la personnalité, l'environnement et le niveau de santé.

LE SIMPLE FAIT DE S'ATTENDRE AU PIRE

Les situations qui impliquent le C.I.N.É provoquent la sécrétion d'hormones du stress, de même que le simple fait d'anticiper ces situations.

Exemple : À toutes vos réunions hebdomadaires au travail, un collègue vous reprend et vous réprimande. Les fois suivantes, vous anticipez ce stress dès le lundi après-midi et peut-être même dès le lundi matin ou le dimanche soir.

Anticiper une situation stressante peut être parfois pire que de vivre une telle situation car vous ruminez continuellement tout en sécrétant les hormones du stress.

En terminant, les membres de l'exécutif du CCPAS, vous souhaite leurs meilleurs vœux pour la période des fêtes et le début de la nouvelle année!

Annie Jacques
Présidente

Source : Site internet Centre d'étude sur le stress humain



Entreprise en santé **Journée santé mieux-être**

La Journée santé mieux-être a eu lieu le 27 novembre dernier dans tous les campus et points de service du CJL. Cette activité, tenue dans le cadre du programme Entreprise en santé, a été réalisée grâce à la collaboration des membres du comité santé mieux-être.

Lors de cette journée, chaque gestionnaire avait la responsabilité de préparer, avec les membres de leur équipe, une activité, à leur image, de santé (activité physique) ou de mieux-être (soutien, leadership ou ce qui a trait au mieux-être).

Également, les membres du comité étaient dispersés dans les différents points de service et campus, accompagnés d'un cadre supérieur, pour tenir un kiosque Entreprise en santé afin de lancer le Programme corporatif du CJL, donner des informations en lien avec la santé et le mieux-être et offrir un « smoothie » aux participants.



Kiosque du siège social



Kiosque du point de service de Deux-Montagnes



Kiosque du point de service de Ste-Thérèse



Kiosque du campus St-Jérôme



Kiosque du point de service de Ste-Agathe



Kiosque du campus Ste-Sophie



Kiosque au campus Huberdeau



Kiosque du point de service de St-Jérôme



Dîner communautaire au point de service de Lachute



Activité de tennis sur table au campus Ste-Sophie



Activité de zumba au point de service de St-Jérôme

Direction des services clientèle

Résumé d'un voyage de rêve

Je suis allée chercher Mickaël à 2 h 30 du matin pour son grand départ. Il était debout depuis 2 h. Il avait autant hâte de partir qu'il était nerveux de voir comment cela allait se dérouler une fois rendu là-bas. Lorsque nous sommes arrivés au hangar d'Air Canada à 4 h, Mickaël a été émerveillé de voir tout ce qui nous attendait pour nous faire patienter avant leur embarquement à 5 h 20 : ambulance, hélicoptère de secourisme, police de Montréal, chien douanier, sûreté du Québec, avion de l'armée (jet), peacekeeper, etc., le tout avec de la musique entraînante. On se serait cru en fin d'après-midi à une grosse fête. L'ambiance était magique! Nous avons tout visité et pris de nombreuses photos.

Puis, à 5 h 20, l'énorme porte du hangar s'ouvre tranquillement et l'avion nous attend à l'extérieur. Les enfants rejoignent leur groupe et c'est le moment des derniers câlins et bisous et « la parade » commence. Chaque groupe se dirige l'un en arrière de l'autre et embarque dans l'avion, accueilli par la

musique officielle de Walt Disney et les nombreux bénévoles déguisés en personnages pour l'occasion. Mickaël m'envoie un dernier au revoir et embarque dans l'avion. Encore une fois, l'ambiance était magique, l'organisation est tellement parfaite que tout s'est déroulé sans difficulté malgré le nombre d'enfants impliqués.

Mickaël a adoré son voyage. Il n'avait jamais été dans un parc d'amusement avant, donc tout était nouveau et magnifique pour lui. Il a aimé tous les manèges, particulièrement les montagnes russes dans le noir. Il n'en revenait pas de la grandeur du lac et il a été émerveillé par les feux d'artifice. Il dit également avoir réalisé que, malgré les malheurs qui lui sont arrivés, il a la chance d'avoir « toute sa tête », ses deux bras et ses deux jambes (ce sont ses mots pas les miens), contrairement à d'autres enfants.

Au retour, à 2 h 15 du matin, c'est l'avion qui entre dans le hangar et c'est un Mickaël

heureux, souriant, mais épuisé qui en sort; il n'a pas dormi dans l'avion pour goûter à son voyage jusqu'au bout.

Du début à la fin, ce fut une aventure merveilleuse pour Mickaël. Un gros merci à tous les bénévoles d'Air Canada qui permettent à ces enfants de vivre une aussi belle expérience et au Centre jeunesse qui a permis à ce jeune de vivre cette journée qui restera à tout jamais gravée dans sa mémoire.

Mélissa Lafantaisie
ARH

Direction des services clientèle

Nos papas aux chaudrons

Depuis le printemps dernier, un certain nombre d'intervenants du point de service de St-Jérôme ont participé à des ateliers réflexifs de l'Initiative Amis des Pères au sein des familles (I.A.P.), en collaboration avec l'UQO. Ces ateliers regroupaient des intervenants de plusieurs organismes du réseau de la santé et des services sociaux ainsi que du milieu communautaire. Dans la foulée de la mission de l'I.A.P., qui est de promouvoir et de soutenir l'engagement des pères auprès de leurs enfants et de leur famille, nos échanges consistaient d'abord à réfléchir sur nos façons de faire, et ensuite de voir comment nous pourrions améliorer nos pratiques et nos services pour rejoindre davantage les pères et favoriser leur engagement paternel.

Adapter nos interventions, intervenir autrement auprès des pères, voici le mandat que l'équipe de St-Jérôme s'est donné. Nous avons, intervenants et gestionnaires, mis en place un comité d'action afin de mettre en pratique une activité spécifiquement conçue pour les pères. Nous nous sommes arrêtés sur l'idée d'un atelier de cuisine collective pour les pères, et ce, en collaboration avec la maison Pause-Parent. Cet atelier a pour objectif d'enseigner la base de la cuisine, de briser l'isolement et de diminuer le stress des pères auprès de qui nous intervenons. C'est

le 18 novembre dernier qu'à vu jour le premier atelier, mais non le dernier.

Plusieurs pères ont démontré leur grand intérêt, mais compte tenu des installations, nous devons limiter le nombre de participants. Ainsi, cinq papas chefs cuisiniers ont réalisé une délicieuse pizza ainsi qu'une succulente croustade aux pêches. Nos chefs cuisiniers ont su démontrer de l'initiative, de l'entraide, et ce, dans une ambiance décontractée de « boys ». Au cours de l'activité, plusieurs échanges sur leur réalité ont été partagés. Les intervenants ont été impressionnés par leur participation active, leur engagement et leur ouverture. Les enfants, quant à eux, ont pu socialiser entre eux par le biais d'activités ludiques et dirigées. Nous avons été à même d'observer les enfants en interactions entre eux ainsi qu'avec leur père.

Ce moment de vécu partagé entre les intervenants, les pères et les enfants a permis de consolider le lien de confiance. En effet, cette activité a su offrir aux participants l'opportunité d'être en relation avec leur intervenant à travers un tout autre contexte que ce qu'ils vivent habituellement. Nos chefs cuisiniers et leurs enfants ont considéré cette activité comme étant positive et souhaitaient qu'elle se poursuive sur une base régulière. De plus,

ils ont souligné avoir apprécié l'accompagnement offert par leur intervenant et l'engagement de ceux-ci.

Un merci particulier à la maison Pause-Parent et plus particulièrement à Marie-Thérèse Audet, Kristine A. Laflamme et Mélissa Daigle qui ont fait de cette activité une réussite qui se poursuivra dans le temps.

Myriam Briand, Christian Brizard, Patrice Lafrance, Claude Léonard, Audrey Noël, Dominique Quimper et Maude Turcotte.

Il n'y a pas que les humains qui se déguisent



Dans le cadre de son suivi à la Traversée, Justine (nom fictif) à la chance de faire du bénévolat chez Fusion air, un centre équestre à Huberdeau. Elle y découvre un milieu riche en nouvelles expériences de travail et en relations humaines.

Cherchant à faire quelque chose de spécial pour souligner l'Halloween, les propriétaires de chevaux en pension chez Fusion air (ce sont toutes des femmes) proposent de déguiser leur monture pour faire une promenade et de se rendre au campus pour en faire profiter les jeunes du centre. Quelle belle idée. D'autant plus que les préparatifs de cette visite nécessite de mettre en place des

règles de sécurité, afin de s'assurer du bon déroulement de l'activité. Justine a donc la chance de mettre à profit ses apprentissages (habiletés de communication, gestion du stress etc.) dans un premier temps en préparant les règles de sécurité avec

Stéphany Carle, la propriétaire du centre équestre et, dans un deuxième temps, en faisant la promotion de ces règles en les présentant dans chacune des unités participantes. Quelle fierté de voir Justine affronter ses difficultés avec assurance.

Le 31 octobre arrive enfin. Justine aide les cavalières à costumer leur monture et la fébrilité de toutes les participantes est palpable. Après une promenade d'un peu plus d'une heure, les jeunes voient apparaître sur le terrain du campus cinq magnifiques chevaux costumés. Chaque cavalière présente sa monture (nom, race, âge, caractéristiques particulières, etc.) et répond aux

questions. Stéphany Carle fait même danser son cheval sous les yeux émerveillés des jeunes. Certains ont même la chance de se faire photographier avec le cheval de leur choix.

Quelle belle journée pour Justine et les autres jeunes du campus Huberdeau.

Merci au Centre jeunesse des Laurentides d'avoir donné leur accord à ce projet, au personnel enseignant de l'école Vert-Pré d'accepter d'inclure la visite des chevaux dans leur programmation, sans oublier Stéphany Carle et les autres cavalières de Fusion air d'avoir fait vivre cette nouvelle expérience à nos jeunes.

Geneviève Vigneault
Éducatrice

Contentieux

Ateliers sur la coparentalité

Le saviez-vous? Le Barreau offre gratuitement, dans les Palais de justice de St-Jérôme et de Mont-Laurier, des ateliers sur la coparentalité aux parents qui sont séparés ou en cours de séparation ou de divorce.

Voici les dates et lieux des prochaines séances.

POUR LE PALAIS DE JUSTICE DE ST-JÉRÔME

Séance de parentalité après la rupture:

Mardi, 16 décembre à 18 h

Mercredi, 28 janvier 2015 à 18 h

Mardi, 24 février 2015 à 18 h

Mercredi, 25 mars 2015 à 18 h

POUR LE PALAIS DE JUSTICE DE MONT-LAURIER

Lieu : 645, rue de la Madone Mont-Laurier

Lundi, 5 janvier 2015, 18 h à 20 h 30

Lundi, 2 février 2015, 18 h à 20 h 30

Lundi, 2 mars 2015 à 18 h

Lundi, 30 mars 2015 à 18 h

Pour plus d'information, voir le site internet du Barreau du Québec au :

<http://www.barreau.qc.ca>

Francine Campeau
Chef de service du contentieux

Chronique des services alimentaires, hygiène et salubrité

Le qui...quoi ? Le quinoa

Les recettes à base de quinoa sont de plus en plus populaires. Cet aliment gagne à être connu, car il contient une grande quantité de protéines de haute qualité, des acides gras polyinsaturés et de nombreux micronutriments. Son introduction dans votre alimentation vous permettra d'apporter de la variété au menu.

Principes actifs et propriétés

Les produits céréaliers sont d'une grande importance dans notre alimentation. Le Guide alimentaire canadien pour manger sainement mentionne qu'il est important de privilégier les aliments à grains entiers comme le quinoa ou les produits enrichis.

Fibres alimentaires

Le quinoa est une bonne source de fibres, soit près de 2 g par ½ tasse ou la quantité de fibres contenu dans une tranche de pain de blé entier.

De façon générale, une alimentation riche en fibres solubles peut aider au traitement des maladies cardiovasculaires et du diabète de type 2. Les fibres insolubles, quant à elles, permettraient de maintenir une fonction intestinale adéquate. Une alimentation riche en

fibres serait aussi associée à un plus faible risque de cancer du côlon. Finalement, même si elles ne contiennent pas de calories, un apport élevé en fibres totales apporterait une plus grande sensation de satiété.

Protéines

Le quinoa contient environ 15 % de protéines et il est riche en acides aminés essentiels. On dit d'un acide aminé qu'il est essentiel lorsque l'organisme ne peut le fabriquer lui-même et qu'il doit être fourni par l'alimentation. Comme il est mieux balancé que d'autres céréales comme le blé et le maïs, il est un bon complément pour les légumineuses, qui ont une faible proportion de certains acides aminés essentiels, mais que le quinoa possède.

Un grain riche en huile

Lorsqu'on le compare à d'autres céréales, le quinoa a un contenu relativement élevé en huile (acides gras essentiels), ce qui est une autre de ses caractéristiques nutritionnelles importantes.

Le quinoa contre l'anémie

Le quinoa est un aliment riche en fer non hémique (fer contenu dans les végétaux : légumes et céréales). Sa consommation est

donc une bonne façon d'inclure plus de fer dans l'alimentation. Il faut toutefois savoir que le fer non hémique est moins bien absorbé par l'organisme, comparativement au fer contenu dans les aliments d'origine animale. La consommation de vitamine C comme des agrumes, des fraises, du cantaloup, des kiwis ou du poivron améliore son absorption du fer non hémique.

Le quinoa, exempt de gluten

Les gens atteints de la maladie cœliaque ne peuvent consommer des aliments contenant du gluten, une protéine qui se retrouve dans le grain de plusieurs céréales, car ceci peut entraîner des symptômes intestinaux. Le quinoa n'en contient pas donc il est un aliment intéressant pour les personnes intolérantes au gluten.

Essayez-le dans vos salades !!!!!

Mélanie Primeau
Chef des services alimentaires, hygiène et salubrité

La reconnaissance

Au quotidien ...

Le jeudi 2 octobre dernier avait lieu la cérémonie de remise de diplômes de l'Université Laval pour les finissants de la maîtrise en développement des organisations, les finissants des certificats en gestion de projets et en gestion des organisations.

À cet occasion, Mme Fanny Ethier et M. Dominique Desjardins y ont reçu leur diplôme.

Encore une fois, toutes nos félicitations!

Mario Cianci
Directeur aux ressources humaines
et affaires institutionnelles



De gauche à droite: Denis Baraby, Fanny Éthier et Dominique Desjardins

La reconnaissance

Au quotidien ...

Marielle Paquette, attachée de direction à la DRHAI et doyenne d'ancienneté au CJL, est une femme d'exception avec qui nous avons la chance de partager notre quotidien au travail. Il est donc de mise de prendre le temps de reconnaître son travail et de la remercier pour son apport hors-pair au sein de notre organisation.

Toujours présente quand nous avons besoin d'elle, Marielle est d'une rigueur incomparable, ce qui facilite toujours l'exécution de nos tâches. Son travail et son professionnalisme sont d'une précision sans précédent.

Coquette, drôle à ses heures et toujours bien mise, Marielle est une femme vraie sur qui

l'on peut toujours compter. Bientôt grand-maman d'une belle petite fille que nous imaginons rousse et bouclée, nous savons que ce nouveau rôle te conviendra parfaitement et te souhaitons plein de beaux moments remplis de tendresse.

Bien que nous désirons que tu restes encore avec nous plusieurs années, nous savons que l'heure de la retraite approche à grands pas et que celle-ci arrivera « trop vite » pour nous... Merci de toujours être disponible pour nous quand nous en avons besoin, c'est réellement apprécié!

Brigitte et Julie

Joyeuses Fêtes!



