

Les visites d'évaluation de la qualité dans les milieux de vie

Qu'est-ce que ça signifie?

Les bons coups
du Comité de direction



Dans ce numéro :

La Loi d'accès à l'information vous concerne P. 7

Santé mentale et dépendance : où en sommes-nous? P. 9

Bulletin spécial sur le « réchauffement climatique » P. 11

La lutte contre le tabagisme P. 12

De belles initiatives pour nos jeunes P. 14

Carrefours avec nos partenaires P. 16

Ce bulletin **l'intercom** est publié par la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques du Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de l'Abitibi-Témiscamingue.

Pour communiquer avec l'équipe : 08_cierrat_communications@ssss.gouv.qc.ca

**Centre intégré
de santé et de services
sociaux de l'Abitibi-
Témiscamingue**

Québec 

Bâtir ensemble le CISSS : **Consultation élargie sur les valeurs de l'organisation**



Simon Lapierre

Agent de planification au soutien à la transformation

Toutes les organisations tant les petites que les grandes se définissent par leur mission, leur vision et leurs valeurs. Déterminer chacun de ces volets est une étape importante dans la définition d'une nouvelle organisation. Cette démarche ne nous est pas étrangère, puisque le comité de direction et l'ensemble des gestionnaires y travaillent depuis le mois de novembre 2016.

Au cours des prochaines semaines, la démarche de consultation ainsi que les réflexions préliminaires seront présentées aux membres du conseil d'administration lors de la séance du 26 janvier 2017. Par la suite, la consultation s'élargira pour recueillir l'avis de l'ensemble des membres du personnel qui seront appelés à choisir les grandes valeurs qui guideront les actions quotidiennes de tous les intervenants œuvrant au CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue.

Nous vous invitons donc à demeurer attentifs aux annonces à venir concernant cette importante démarche que nous nous apprêtons à franchir ensemble.

Les valeurs pour une organisation, c'est ce qui façonnent et encadrent le « comment » nous voulons faire les choses, quels sont les principes qui justifient nos actions et c'est ce qui définit ce qui nous unit collectivement dans la réalisation de notre travail. C'est donc une occasion à saisir et à ne pas manquer!

« Chaque individu doit se forger ses propres outils, ses propres valeurs, s'il ne veut pas se transformer en zombie. »

- Claude Michelet



Les visites d'évaluation de la qualité du milieu de vie en CHSLD et en RI-RTF

Jacques Mercier

Agent de planification, de programmation et de recherche

Ça fait toujours plaisir de savoir qu'oncle Roger et tante Matilde vont nous rendre visite dimanche prochain avec leur petite famille. On prépare un bon plat, on passe la vadrouille dans les coins et on range la maison. Bref, on se prépare à les accueillir chaleureusement. C'est la même chose pour le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) lorsqu'il choisi de venir visiter un de nos centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) ou encore nos partenaires, soit les ressources intermédiaires ou de type familial (RI-RTF), comme les scouts, nous sommes toujours prêts à les accueillir!

Qu'est-ce les visites d'évaluation de la qualité du milieu de vie? Qu'est-ce qu'un milieu de vie? C'est un endroit où la personne se sent chez elle, dans lequel des services et des soins de qualité sont dispensés, en partant des besoins, des goûts, des habitudes et des valeurs de la personne et de leur famille. On dit souvent, pour illustrer le tout, que l'établissement devient le quartier, le corridor devient leur rue et leur chambre devient leur maison. Lors de visites ministérielles, plusieurs éléments sont vérifiés et observés.

En CHSLD, on s'assure notamment que durant l'activité repas, tout le personnel soignant est présent pour assurer le meilleur service possible; que l'on respecte le rythme du résident et que le personnel se positionne correctement quand vient le temps d'aider des personnes à s'alimenter. On veille également à ce que la décoration rappelle le milieu familial afin que l'installation ne ressemble pas à un hôpital; que les lieux soient propres et bien entretenus et les produits dangereux remisés de façon sécuritaire. En RI-RTF comme en CHSLD, on doit disposer de bons outils pour assurer de bonnes pratiques. Par exemple, une procédure d'accueil, un cadre de référence en matière d'interdisciplinarité, de la formation sur la maltraitance, des informations sur les droits des usagers, etc. Tous ces éléments constituent une partie seulement de ce qui passe sous la loupe des évaluateurs.

Depuis 2013, tous les CHSLD ont été visités par le MSSS. Pour les RI-RTF régies par la Loi sur la représentation des ressources (LRR), les visites ont débuté l'an dernier et ont eu de très bons résultats. D'ailleurs, on se doit de souligner ceux du programme jeunesse : une belle performance! Bien que la tâche ne soit pas toujours facile, la qualité du milieu de vie s'est également améliorée dans les CHSLD du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue. Cela n'aurait pu être possible sans l'implication du personnel. Qu'ils soient responsables d'installation, infirmières, infirmières auxiliaires, travailleuses sociales, techniciennes en animation et plus encore, tous ont contribué à l'amélioration de la qualité du milieu de vie. Comment ne pas souligner l'apport inestimable des préposés aux bénéficiaires de nos CHSLD? Sans leur engagement et leur dévouement envers les résidents, la qualité du milieu de vie, les progrès accomplis n'auraient pu être possibles.

Les visites d'évaluation de la qualité du milieu de vie vont se poursuivre. Que ce soit en CHSLD ou en RI-RTF, les efforts d'amélioration et de maintien de cette qualité vont continuer. Nous pouvons avoir la certitude que nos installations et nos RI-RTF seront en mesure de relever le défi.



Nos CHSLD



Il y a 10 CHSLD sur le territoire du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue.

CHSLD d'Abitibi-Ouest

Macamic : 73 places d'hébergement permanent

La Sarre : 25 places d'hébergement permanent

Palmarolle : 22 places d'hébergement permanent

CHSLD d'Abitibi

Amos : 90 places d'hébergement permanent

CHSLD de Rouyn-Noranda

Rouyn-Noranda : 142 places d'hébergement permanent

CHSLD de la Vallée-de-l'Or

Malartic : 60 places d'hébergement permanent

Senneterre : 9 places d'hébergement permanent

Val-d'Or : 104 places d'hébergement permanent

CHSLD du Témiscamingue

Ville-Marie : 69 places d'hébergement permanent

Témiscaming-Kipawa : 14 places d'hébergement permanent

Ressources de type familial

La Direction du programme jeunesse (DPJeu) :

- 195 familles d'accueil régulières;
- Enfants de 0 à 18 ans sur le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue;
- 6 communautés autochtones;
- 111 familles d'accueil de proximité;
- 44 postulants.

La Direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DPDI-TSA-DP) :

- 157 ressources (familles et résidences d'accueil).

La DPDI-TSA-DP est gestionnaire du service RTF pour :

- La Direction du programme de soutien à l'autonomie des personnes âgées (DPSAPA);
- La Direction des programmes santé mentale et dépendance (DPSMD);
- La DPDI-TSA et DP.

Ressources intermédiaires

DPDI-TSA-DP : 6 ressources

DPSAPA : 11 ressources

DPSMD : 1 ressource



La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels : **ça nous concerne tous!**

Renée Labonne
Cadre en communication

Saviez-vous qu'à titre d'organisme public, le CISSS est soumis à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels? Cela signifie que le CISSS doit fournir tout document écrit, sonore, graphique ou visuel à une personne qui en fait la demande par l'entremise de la loi d'accès.

Au sein du CISSS, les demandes d'accès aux documents administratifs sont sous la responsabilité de Mme Krystina Sawyer, adjointe au président-directeur général – relations médias et chef de service des communications internes. Quant aux demandes visant les dossiers des usagers, elles sont sous la responsabilité de Julie Gendron, protection des renseignements personnels et archiviste, Isabelle Lord, chef de service des archives (Amos et Val-d'Or) et Manon Racicot, chef de service des archives (Rouyn-Noranda, La Sarre et Témiscamingue).

Il est important de préciser qu'en vertu de la Loi, le droit d'accès ne porte que sur les documents dont la communication ne requiert ni calcul, ni comparaison de renseignements. Le CISSS n'est donc pas tenu de produire, par exemple, un tableau nécessitant l'addition de données.

Quant aux renseignements personnels, ils sont confidentiels, à moins que la personne donne l'autorisation au CISSS de les divulguer.

Dès la réception d'une demande, le CISSS a 20 jours pour répondre, avec possibilité de prolongation de 10 jours.

Depuis la création de notre organisation, la majorité des demandes sont formulées par les journalistes, les partis d'opposition à l'Assemblée nationale du Québec et les syndicats. Celles-ci touchent principalement des documents détenus par la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ) ainsi que la Direction des ressources financières et approvisionnement (DRFA).

Depuis le 1^{er} avril 2016 et en date du 25 novembre 2016, un total de 46 demandes ont été reçues et traitées.



LES BONS COUPS DU COMITÉ DE DIRECTION

Depuis le début de l'année financière 2016-2017, le président-directeur général, au nom du Comité de direction, a décerné des certificats de reconnaissance visant à souligner des bons coups réalisés au sein de notre établissement et à remercier les efforts et les différentes initiatives menées sur tout le territoire. Les voici en résumés.

Sylvie Petit

Conseillère cadre en amélioration continue à la Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique pour la coordination des visites des maisons de soins palliatifs en partenariat avec le ministère de la Santé et des Services sociaux.



La Direction des programmes DI-TSA et DP

La direction a déployé son équipe afin de trouver une ressource à un patient hospitalisé à l'Hôpital de Rouyn-Noranda depuis plus de 12 mois. Des mesures ont été prises afin que l'intégration en ressource de type familial soit une réussite.

La Direction des ressources informationnelles

Pour le travail persévérant des différents acteurs de la Direction des ressources informationnelles sur la nécessité de remplacer l'engin d'interface.

La Direction des ressources informationnelles

Pour souligner l'excellente remontée de la Direction des ressources informationnelles lors de la panne informatique. Les bons mots du Centre universitaire de santé McGill auprès du ministère de la Santé et des Services sociaux et la satisfaction de signer les bons de commande ont été soulignés.

L'équipe d'hygiène et salubrité

Pour l'initiative de l'équipe d'hygiène et salubrité du CHSLD de Rouyn-Noranda qui ont proposé d'apporter les plateaux de nourriture sur les unités de soins le 14 juillet 2016 lors d'une panne d'ascenseur.

Les intervenants impliqués lors de la rupture de services à La Sarre

Pour la collaboration de Maggy Vallières, Caroline Roy, Gérard-D. Boulanger, Krystina Sawyer, Yves Desjardins ainsi que la Direction des services professionnels et de l'enseignement universitaire lors des rencontres qui ont eu lieu avec les élus de la MRC concernant la rupture de services à La Sarre.

La Direction des programmes DI-TSA et DP

Pour souligner le bel accueil à la Direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique dans ses nouveaux locaux.

La Direction des programmes santé mentale et dépendance

Pour souligner la collaboration de l'équipe multidisciplinaire en santé mentale et dépendance de Val-d'Or en lien avec la diminution des problèmes en itinérance.

Les soirées reconnaissances

Pour la collaboration du comité de coordination et des comités locaux des soirées reconnaissance pour l'organisation de 5 soirées sur le territoire. Ces événements ont été un succès.

L'équipe des communications

Pour le travail de l'équipe des communications pour la coordination du Rapport annuel de gestion 2015-2016.

La Direction des ressources financières et approvisionnement

Pour le travail accompli de la Direction des ressources financières et approvisionnement pour le budget 2016-2017.

La Direction des programmes DI-TSA et DP et l'équipe de santé externe de Rouyn-Noranda

Pour l'excellente collaboration entre la Direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique et l'équipe de santé mentale externe de Rouyn-Noranda lors du transfert en urgence de sept résidents d'une RTF de Rouyn-Noranda.



Révision de l'offre de service en santé mentale et dépendance : où en sommes-nous?

Marianne Gagnon-Bourget

Conseillère cadre en amélioration continue

Le 9 septembre 2016, un Intercom Express a été publié réitérant la volonté de la Direction des programmes santé mentale et dépendance (DPSMD) de procéder à une grande tournée d'échange et d'information auprès des employés et médecins œuvrant dans cette direction, à la suite des orientations ministérielles en santé mentale 2015-2020.

Mandats du comité stratégique

Reçoit les orientations proposées par les comités interne et externe et voit à leur intégration locale et régionale, dégage une vision claire et cohérente de l'ensemble des services offerts à l'intérieur des programmes santé mentale et dépendance et émet à la direction du CISSS et de son conseil d'administration, les priorités et recommandations proposées sous forme d'un plan d'action.

Mandats des comités interne et externe

Assurer la réalisation d'un processus d'échange et de consultation participative dans le but de réviser l'offre de service. Les participants, grâce à leurs expériences, enrichissent et bonifient les différents aspects du programme.

Sujets de discussion

Comité interne
Hospitalisation courte durée en santé mentale
Service de réadaptation à l'interne
Troubles concomitants en santé mentale et dépendance
Hospitalisation longue durée et réadaptation
Psychiatrie légale

Comité externe
Guichet d'accès en santé mentale
Soutien d'intensité variable dans la communauté
Hébergement non institutionnel et répit-dépannage
Réadaptation externe en dépendance 1 ^{re} et 2 ^e lignes
Service de crise
Services externes en santé mentale 1 ^{re} et 2 ^e lignes

Bilan des rencontres

Lors des comités interne et externe, nous présentons des fiches thématiques sur lesquelles nous retrouvons :

- Orientations ministérielles, plan d'action, principes directeurs devant être présents;
- Bonnes pratiques : état des pratiques reconnues;
- État actuel du service : énumération de ce qui se fait présentement par rapport aux écarts observés (dans la région ou avec les orientations et les bonnes pratiques);
- Éléments de solutions proposés.

Après discussion de ces éléments, les membres bonifient les orientations avec leurs idées et arguments. Une fois le consensus obtenu, une recommandation est émise au comité stratégique.

Le comité stratégique prend connaissance des orientations émises par les deux comités, en fait l'analyse et, après discussion, les achemine sous forme de recommandation au comité de direction et au conseil d'administration.



Étapes à venir



Comme vous pouvez le constater, il y a encore plusieurs étapes à franchir avant de présenter un plan de mise en œuvre. Nous sommes conscients de l'ampleur de ce grand processus de révision, mais il demeure essentiel d'effectuer cette tâche afin d'optimiser les soins et services à notre clientèle et de rencontrer les exigences ministérielles.

Voici donc le calendrier des rencontres prévues.

30 janvier 2017 - Rencontre avec les comités interne et externe pour finaliser les travaux sur les orientations suivantes :

- Itinérance;
- Adaptation aux communautés autochtones;
- Passage de la jeunesse à l'âge adulte;
- Organismes communautaires.

1^{er} février 2017 - Rencontre du comité stratégique pour définir les orientations devant être soumises au comité de direction et au conseil d'administration.

Mars 2017 - Présentation d'un plan de mise en œuvre au comité de direction et ensuite au conseil d'administration

Veuillez noter que nous sommes toujours à l'étape de consultation et que les gestionnaires et participants à ces comités ont le mandat de solliciter les commentaires, idées ou propositions à l'ensemble des acteurs concernés par cette révision de l'offre de service en santé mentale et dépendance. Il n'y a pas encore eu de décision prise par le comité de direction ou le conseil d'administration quant aux orientations à prendre. Si vous désirez en savoir davantage, vous pouvez contacter votre chef ou un membre du comité.

Nous désirons remercier toutes les personnes ayant participé, participant ou qui participeront avec nous à améliorer notre offre de service dans l'intérêt des usagers.

Bulletin spécial sur le réchauffement climatique

De quel **réchauffement** parle-t-on au juste?

Du climat de travail, bien entendu!



Saviez-vous que notre organisation s'est dotée d'une politique et procédure en matière de civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail?

La civilité se traduit par des comportements, des gestes, des paroles et une conduite qui permettent aux individus de notre environnement d'être épanouis et de se sentir bien au travail. (ASSTSAS, juin 2015)

Incivilité et harcèlement psychologique, quelle différence?

Le harcèlement psychologique au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés :

- Qui sont hostiles ou non désirés;
- Qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié;
- Qui rendent le milieu de travail néfaste.

L'incivilité n'est pas toujours assimilable à du harcèlement psychologique. À la suite d'une plainte, l'enquête des ressources humaines servira à éclaircir la situation ainsi qu'à proposer des mesures correctrices.

Et l'incivilité?

L'incivilité se caractérise par des comportements et attitudes qui sont contraires aux normes attendues en matière de respect, collaboration, savoir-être, politesse et de courtoisie.

Exemples :

- Sacrer après quelqu'un;
- Ignorer un collègue;
- Refuser de travailler avec un collègue;
- Partir ou alimenter des rumeurs, etc.

« La civilité, c'est comme de belles fleurs que l'on cultive chez soi afin d'embellir notre parterre et qui bénéficie à tout le village. »

Que fait-on?

Vous vous sentez pris au piège dans vos relations au travail :

- Parlez-en d'abord à la personne concernée;
- Ensuite, parlez-en à votre superviseur car il a l'obligation d'agir;
- Consultez votre syndicat;
- N'hésitez pas à utiliser le programme d'aide aux employés si votre moral est atteint.

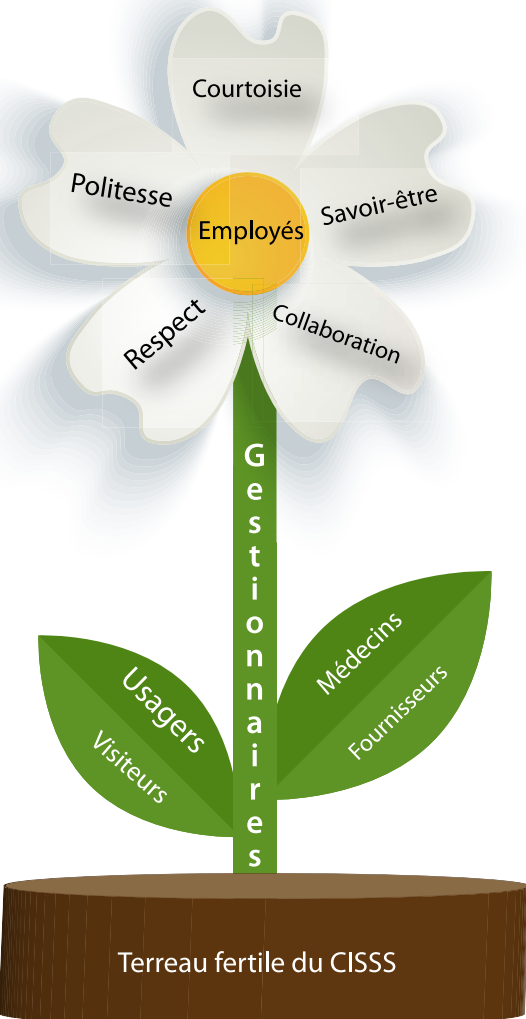
À venir en 2017 : formations pour les employés et les gestionnaires.

Le service du développement de la main-d'œuvre de la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ) offre du soutien au sujet de ces questions.

Consulter la politique et procédure sur l'intranet *.



Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec Yannick Sévigny, travailleur social, au 819 622-2773, poste 4445.



Nouvelle mesure de la Loi concernant la lutte contre le tabagisme

Karine Godin Agente de planification, de programmation et de recherche



Le 26 novembre 2016, une nouvelle mesure de la Loi concernant la lutte contre le tabagisme touchant notre organisation et l'ensemble de ses installations est entrée en vigueur. C'est pourquoi vous avez pu constater l'apparition de nouvelles affiches aux entrées de l'ensemble des installations vous informant de l'interdiction de fumer à moins de 9 mètres de tous bâtiments.

La longueur d'un autobus

Il est maintenant interdit de fumer dans un rayon de 9 mètres, ce qui représente environ la longueur d'un autobus scolaire, de toutes portes, fenêtres qui s'ouvrent, de prises d'air des lieux déjà non-fumeurs, tels que les édifices publics, les lieux de travail et les commerces. Cette interdiction s'appliquera jusqu'à la limite du terrain ou jusqu'au trottoir et touche également la cigarette électronique.

Ces règles constituent les limites législatives minimales qui sont appliquées par le MSSS et ses inspecteurs. Les fumeurs qui ne respectent pas ces règles sont passibles de sanctions. Les exploitants des établissements sont, pour leur part, responsables du respect de ces interdictions, sous peine d'amendes pour tolérance.

Pour sa part, parce que la localisation des prises d'air étant difficile et ayant à cœur la santé de ses employés et de la population, le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue demande de ne pas fumer à moins de 9 mètres de toutes les installations sans égard aux ouvertures.

La Loi concernant la lutte contre le tabagisme, adoptée le 26 novembre 2015, qui remplace la précédente Loi sur le tabac, encadre l'usage du tabac et de la cigarette électronique dans plusieurs lieux publics fermés et certains lieux extérieurs tels que les parcs et les terrasses. Cette loi s'effectue en quelques étapes, certaines sont entrées en vigueur à la sanction de la loi tandis que d'autres prennent effet dans un délai de 6 à 12 mois après la sanction. Ces différentes mesures servent de base pour mettre en place les nouveaux règlements prévus par la loi, notamment **l'obligation, pour les établissements de santé et de services sociaux, d'avoir adopté une politique pour la création d'environnement sans fumée d'ici novembre 2017.**

Au cours des prochaines semaines, un comité sera formé afin de mettre en place cette politique, des consultations auprès des différents acteurs concernés seront organisées afin de s'assurer que la politique sera à l'image de notre organisation.

Un salon des familles et une chambre de soins palliatifs en la mémoire du **Dr Alain Dubois**

Renée Labonne

Un salon des familles et une chambre de soins palliatifs situés au 6^e étage de l'Hôpital d'Amos ont récemment été inaugurés. Cette réalisation a été rendue possible grâce à l'implication de la Fondation hospitalière d'Amos ainsi que de la famille du Dr Alain Dubois, médecin omnipraticien, décédé en décembre 2014.

Le salon, tout comme la chambre de soins palliatifs, se veulent des endroits calmes, intimes et apaisants, tant pour les patients que pour les membres de leur famille. Ces lieux contribuent à l'humanisation des soins et services offerts par le personnel et les médecins.

En présence des membres de la famille du Dr Dubois, dont son épouse, Dre Hélène Guay ainsi que des représentants de la Fondation hospitalière, la directrice des services techniques et logistique au CISSS, Mme Hélène Desjardins, a tenu à rendre hommage à ce médecin qui a exercé sa profession avec passion à Amos, de 1988 jusqu'à son décès.

« Le Dr Dubois était reconnu par tous pour son humanisme, une valeur que nous perpétons en adaptant nos hôpitaux avec des lieux comme ceux que nous inaugurons aujourd'hui. Tous ses patients soulignaient sa compassion, sa capacité de s'intéresser à l'être humain, au-delà du patient », a mentionné Mme Desjardins.

Médecin dévoué, Alain Dubois était aussi très impliqué dans sa communauté, entre autres, à travers les activités de ses enfants, au sein du Relais pour la vie ainsi qu'à la municipalité de Saint-Marc-de-Figuery. Au Centre de santé et de services sociaux Les Eskers de l'Abitibi, il a agi comme président du comité de traumatologie.

« Ses nombreuses implications témoignent de son grand attachement pour sa communauté d'adoption et pour l'établissement de santé où il œuvrait », a conclu Mme Desjardins.



Hélène Desjardins en compagnie de la conjointe du Dr Dubois, Dre Hélène Guay, présentent une photographie du médecin.



Dre Guay et sa fille, Marie-Andrée Dubois.



Les petits coeurs au chaud!

De belles initiatives pour nos jeunes!

François Bélisle Agent de communication

L'Opération père Noël a connu de nouveau du succès alors que 77 enfants suivis par les centres de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ) ont reçu un cadeau à Noël.

Cette initiative vise à recruter des pères et des mères Noël et à effectuer un jumelage avec les jeunes. Quatre lutins, soit Marianne Lemay pour Senneterre, Élisabeth Lambert et Frédérique Goulet pour La Sarre, et Marie-Claude Bélisle pour Val-d'Or et Amos, ont sollicité les équipes de travail et contacté les donateurs. La distribution des cadeaux a été faite entre le 15 et le 21 décembre 2016.

Chapeau pour cette belle générosité!

Un petit cœur au chaud!

Pour une dixième année, les Fermières d'Abitibi-Ouest ont mis leur talent au profit d'enfants suivis par l'équipe du programme jeunesse en produisant divers articles faits à la main. De façon confidentielle, les intervenants identifient les besoins des jeunes et de leur famille et les articles leur sont remis par la suite. L'activité officielle se déroule quelques jours avant Noël, mais les articles peuvent être remis tout au long de l'année selon les besoins.

« La réaction des enfants est super positive, note Donald Vallières, chef de service au CPEJ de La Sarre. On a même été agréablement surpris de la réaction tout aussi positive des adolescents. Ce genre d'initiative vient appuyer nos interventions par des gestes positifs et à renforcer nos interventions. »

Plus de 35 ans de services en région auprès de la clientèle vivant avec une déficience physique, une déficience intellectuelle ou avec un trouble envahissant du développement

OEUVRE COLLECTIVE



[1980-2015]



Julie Thibeault, collaboratrice au projet et employée
Nathalie Quirion, directrice adjointe en déficience physique
Gisèle Chrétien, présidente du comité des usagers
Valérie Robitaille, artiste et employée



DÉVOILEMENT

Tout a débuté en 2015 alors que le Centre de réadaptation en déficience physique et en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement souhaitait souligner cet anniversaire. En collaboration avec le comité des usagers, le centre a sollicité la clientèle et les employés pour créer une oeuvre collective qui marquerait l'événement. Le dévoilement s'est tenu le 9 novembre 2016 en présence d'employés et des membres du comité des usagers. Celle-ci sera affichée dans tous les points de service où est desservie la clientèle. Merci à tous d'avoir participé à l'illustration d'une collaboration nécessaire et réelle entre la clientèle et les acteurs du réseau.



Réseau québécois de Villes et Villages en santé

Val-d'Or récipiendaire d'un Prix d'excellence Intelligence collective

Renée Labonne

Dans le cadre du 12^e Colloque francophone international de Villes et Villages en santé et de Villes-Santé, tenu à Montréal le 23 novembre 2016, la Ville de Val-d'Or a reçu l'un des trois Prix d'excellence *Intelligence collective* du Réseau québécois de Villes et Villages en santé (RQVVS).

Le comité de lutte au racisme et à la discrimination de la Ville de Val-d'Or, sur lequel siège M. Sylvain Plouffe, directeur général adjoint au CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, a retenu l'attention des membres du jury.

Ce prix souligne notamment la création de ce comité qui fut rapidement mis sur pied en réponse à une crise sociale déclenchée par la diffusion d'un reportage comportant des allégations de violence faite aux femmes autochtones par des policiers. Les valeurs de coopération et d'acceptation des autres véhiculées par le nouveau comité et la capacité de résilience dont ont fait preuve la Ville et ses partenaires furent également soulignées.



Les membres du comité de lutte au racisme et à la discrimination de la Ville de Val-d'Or : Sylvain Plouffe, directeur général adjoint au CISSS, Johanne Fournier de la Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois, Janet Mark, citoyenne, Paul-Antoine Martel, animateur à la vie rurale et communautaire à la Ville de Val-d'Or, Sylvie Hébert, conseillère municipale, Mary-Louise Rodger de Golden Valley School, Habib Sylla, citoyen, Sharon Hunter du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or et Pierre Corbeil, maire de Val-d'Or. Absents sur la photo : Michel Penosway de Kitcisakik, Ketty-Rose Mitchell de Lac-Simon, Frédérique Cornellier, citoyenne et Doris St-Pierre, citoyen.

Votre don peut faire toute la différence...

Depuis plus de 35 ans, la Fondation du Centre hospitalier de Val-d'Or (CHVD) oeuvre afin de donner aux gens d'ici, la possibilité de se faire soigner, ici, en région. La mission de la Fondation CHVD est avant tout de supporter notre CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue et constitue le meilleur outil pour aider nos établissements de santé de la Vallée-de-l'Or à acquérir des équipements médicaux spécialisés et veille à l'amélioration des services et des installations déjà en place afin d'assurer un meilleur service à la clientèle, et ce, pour nos établissements de santé sur le territoire de la Vallée-de-l'Or.

La grande générosité de la population, de nos partenaires et l'implication de nombreux bénévoles a permis à la Fondation d'acquérir en 2015 et en 2016 les équipements suivants :

Appareils	Unité / Département
Respirateur	Soins intensifs et la salle d'urgence
Microscope pathologique	Laboratoire
Analyseur automatique de coagulation sanguine	
Matelas à pression alternative Sapphire	Soins à domicile
Pompe à cicatrisation par thérapie négative	Médecine courante
Table chauffante de réanimation néo-natale	Bloc opératoire
Tonoref III (Un seul appareil pour 3 examens)	Ophtalmologie

Pour dispenser les meilleurs soins possibles, les médecins, ainsi que le personnel médical et traitant de notre Hôpital, doivent avoir à leur disposition de l'équipement de haute qualité et très fonctionnel. La Fondation en est très consciente. Les membres de son conseil d'administration oeuvrent à poursuivre cet objectif.

Vos dons, votre participation et votre support financier lors de nos activités nous permettent d'atteindre notre objectif qui est :

Oui, j'investis sur du long terme : Ma santé!

Merci à tous les artisans et généreux donateurs, votre don peut faire une immense différence dans votre communauté!

Vous trouverez ci-joint le lien vers notre site Web afin de visualiser les divers équipements:

WWW

<http://bit.ly/2ibBs7v>

L'intercQm

Date de tombée pour le prochain numéro : 24 janvier 2017

Centre intégré
de santé et de services
sociaux de l'Abitibi-
Témiscamingue

Québec 