

# L'INTERCOM

VOTRE BULLETIN D'INFORMATION DU CISSS DE  
**L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

SEPTEMBRE 2018, VOLUME 4 | NUMÉRO 7



Page 6

## PORTRAIT D'ÉQUIPE

C'est avec plaisir que nous vous présentons les magasiniers de l'équipe de distribution de l'Hôpital de Val-d'Or à travers les valeurs du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue.

Page 20

## PRÉPOSÉS À L'URDM

Du 7 au 13 octobre prochain, nous célébrerons la Semaine des préposés au retraitement des dispositifs médicaux.

Page 37

## MÉDECIN-CONSEIL À LA DSPU

Le travail de Dre Nicole Bouchard est reconnu au niveau provincial.

# SOMMAIRE

Mot de la direction .....	04
Portrait d'équipe .....	06
Le Projet Maroc 2018 .....	08
Quand les arts se marient avec la santé .....	09
Campagne Entraide 2018.....	10
Prix d'excellence du réseau de la santé et des services sociaux.....	11
Une entente de collaboration bénéfique pour tous.....	12
Salon de la famille de l'Abitibi.....	13
Clinique de vérification de sièges d'auto en Abitibi-Ouest.....	13
Favoriser la mobilisation et la présence au travail.....	14
Les bons coups des comités de mobilisation .....	16
Nouveaux visages au GMF-U de la Vallée-de-l'Or.....	19
Obligation d'identification du personnel.....	19
Semaine des préposés au retraitement des dispositifs médicaux.....	20
Rapport trimestriel - Plaintes de harcèlement psychologique .....	22
Petit cours 101 sur les masques N95.....	23
Modifications à l'environnement numérique d'apprentissage (ENA).....	24
Harcèlement sexuel en milieu de travail.....	26
PAE - Rapport statistiques au 1 <sup>er</sup> trimestre 2018.....	28
Nominations des cadres.....	29
Prix du Regroupement provincial des comités des usagers.....	30
Info-CM.....	31
Le CA en bref.....	32
Savez-vous ce que vous devez faire lors de la réception d'un CV?.....	34
Formation Immobilisations plâtrées.....	34
Réduction des émissions de gaz à effet de serre.....	35
De plus en plus de visiteurs se rendent sur notre site Internet.....	36
Le travail de Dre Nicole Bouchard reconnu au niveau provincial.....	37
La contribution de Daniel Boisvert reconnue par la SQ.....	38
Projets ratios patients.....	39
Lancement du cycle Agrément 2018-2019.....	41





## L'INTERCOM FAIT PEAU NEUVE

L'arrivée de l'automne marque un renouveau pour votre journal interne **L'Intercom**. À la suite du sondage touchant les moyens de communications internes réalisé à la fin de l'hiver dernier, l'équipe des communications vous a écouté!

Nouveau visuel et nouvelle mise en page, dont l'objectif est d'améliorer votre expérience de lecture.

Nous travaillons aussi sur d'autres moyens afin d'optimiser la communication auprès des employés et des équipes de travail. À suivre au cours des prochains mois.




Nous vous rappelons que vous pouvez nous soumettre vos articles et photos à l'adresse suivante : [08\\_CISSAT\\_Communications](mailto:08_CISSAT_Communications)

*Bonne lecture*

**PROPOSEZ-NOUS VOS ARTICLES ET SUJETS  
AU PLUS TARD LE 5 OCTOBRE 2018**

Écrivez-nous à :  
[08\\_cissat\\_communications@ssss.gouv.qc.ca](mailto:08_cissat_communications@ssss.gouv.qc.ca)

Centre intégré de santé et de services sociaux  
de l'Abitibi-Témiscamingue  
1, 9<sup>e</sup> Rue  
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2A9

 Facebook.com/ciss-at  
 [www.ciss-at.gouv.qc.ca](http://www.ciss-at.gouv.qc.ca)  
 CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue

L'Intercom est produit par le Service des communications

*Mot du PDG*

## **ENSEMBLE!**

Après le 1<sup>er</sup> janvier, le mois de septembre est sans aucun doute le moment de l'année le plus propice pour dresser le bilan de ce que nous avons accompli jusqu'à maintenant, et surtout, pour se fixer des objectifs et finir l'année en force!

Au cours des dernières années, nous avons travaillé sur la structure de nos directions et, par la suite, nous avons débuté un travail important sur l'organisation des services, par le biais de la transformation clinique en commençant par les secteurs d'Amos et de Rouyn-Noranda. Vous me direz sûrement qu'il reste beaucoup de travail à faire, mais il faut aussi voir le travail accompli.

Vous ne serez donc pas surpris de lire que cette année encore, nous allons travailler sur le corps de notre organisation, soit la partie clinique, et ce, en poursuivant la transformation, en révisant nos continuums, en adaptant nos façons de faire, en nous arrimant sur les meilleures pratiques cliniques et en poursuivant nos grands projets comme l'implantation d'un centre de radiothérapie, du dossier clinique informatisé (DCI), l'agrandissement de l'Hôpital de Ville-Marie et plus encore. Il est donc impératif de donner le bon service, à la bonne place et à la bonne personne, mais pour y arriver, il faut surtout prendre soin de vous, de nous.

C'est ensemble que nous allons réussir à faire des changements qui seront payants pour le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue et pour la population que nous desservons, en commençant par travailler sur notre climat de travail. Nous le voulons dynamique, stimulant et mobilisant. Avec la pénurie de main d'œuvre qui s'intensifie et qui touche tous les secteurs de la vie économique dans notre région, il faut garder nos employés et être attrayant pour les nouveaux talents. Il faut donc identifier ensemble des pistes d'amélioration et travailler les éléments qui se jouent à tous les niveaux.

De petites mesures, en apparence anodines, peuvent avoir un grand impact sur la mobilisation et le plaisir lié au travail. Justement, nous souhaitons vous faire sourire en soulignant la rentrée de façon particulière cette année. Restez à l'affût! Des détails vous seront transmis sous peu.



A close-up photograph showing several people's hands stacked together in a circle. The hands are of various skin tones and are resting on a wooden deck. The people are wearing different types of clothing, including a white shirt, a grey sweater, and a blue and white striped shirt. The text is overlaid on a semi-transparent white box in the upper left quadrant of the image.

**...nous allons travailler sur le  
corps de notre organisation...**

# LE TRAVAIL EXTRAORDINAIRE DES ÉQUIPES DU CISSS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE MIS EN LUMIÈRE

---

Au cours des derniers mois, l'équipe des communications a lancé une invitation aux gestionnaires, afin que ceux-ci produisent le portrait de leurs équipes. L'objectif de cette démarche est de mettre en lumière le travail exceptionnel effectué aux quatre coins de la région, dans chacune de nos installations et dans des départements parfois méconnus.

Ces portraits vous seront présentés à chaque mois dans **l'Intercom**. Si vous êtes un gestionnaire et que vous souhaitez parler de votre équipe et faire connaître vos bons coups, communiquez avec Renée Labonne par courriel au [renee\\_labonne@ssss.gouv.qc.ca](mailto:renee_labonne@ssss.gouv.qc.ca).

*Pleins feux sur nos employés!*

Par Brigitte Gagnon, chef des centres de distribution régional

## PORTRAIT D'ÉQUIPE L'ÉQUIPE DE DISTRIBUTION DE VAL-D'OR : UNE BELLE FAMILLE!

---

C'est avec plaisir que nous vous présentons les magasiniers de l'équipe de distribution de l'Hôpital de Val-d'Or à travers les valeurs du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue.

---

En quelques mots, pourquoi êtes-vous une équipe...

### HUMAINE

Nous ne sommes pas seulement une équipe, nous sommes « une belle famille ».

### ENGAGÉE

Nous n'avons pas la formation pour soigner les gens, par contre, notre engagement est que le personnel infirmier puisse soigner les usagers avec tout le matériel nécessaire dans un délai raisonnable.

### TRANSPARENTE

Le service offert par l'équipe de distribution est important, peu importe le département.

### COLLABORATIVE

L'équipe est à l'écoute des besoins urgents ou changeants des départements au niveau des fournitures médicales.

Pour nous, il est important que l'usager qui profite des services du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue soit satisfait des soins reçus.

L'entraide entre les employés du service de la distribution est une priorité. La collaboration apporte une satisfaction au travail et permet d'éviter que des membres de l'équipe soient surchargés.



#### SYSTÈME À DOUBLES CASIERS

Nous avons fait l'implantation du système à doubles casiers à l'Hôpital de Val-d'Or. Ce système était déjà présent ailleurs dans la région, mais inconnu à Val-d'Or. Ce principe permet d'automatiser les commandes de fournitures. Les départements sont donc libérés de cette tâche qui était faite, auparavant, en grande partie par eux. Ce temps peut ainsi être consacré aux soins du client.

Cette technologie permet également une bonne gestion des stocks sur les départements avec des quotas déjà établis à la suite d'analyses de consommation. Dans le contexte de réduction des coûts, nous bénéficierons d'économies substantielles avec l'implantation de ce

nouveau système de réapprovisionnement automatisé. Les départements qui bénéficient du système à doubles casiers actuellement sont : l'unité mère-enfant, l'urgence et le bloc opératoire. Dès le mois d'octobre, les soins intensifs en profiteront aussi. Un merci spécial à madame Guylaine Rivest qui a chapeauté ce beau projet et qui est maintenant notre chef d'orchestre en implantation.

#### AMÉLIORATION DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

L'hiver dernier, nous avons eu la visite de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) en lien avec l'environnement de travail au magasin de l'Hôpital de Val-d'Or. À la suite de cette visite, plusieurs actions ont été faites par toute l'équipe, afin de se conformer aux normes. Un réaménagement complet de toutes les aires du magasin a été réalisé avec la collaboration de tous. De nouvelles étagères ont été achetées et tous les produits ont été relocalisés. Croyant à l'importance d'avoir un espace de travail adéquat, nous pouvons maintenant lire sur le visage des employés la satisfaction de travailler dans un environnement agréable et fonctionnel. Merci également à l'équipe des installations matérielles pour son soutien dans ce dossier.



PHOTO

En avant : Julie Belley, Guylaine Rivest et Alain Clément.  
En arrière : Jonathan Falardeau-Dubé et Michel Lafontaine.

*Le Projet Maroc 2018 couronné de succès*

# 155 000 \$ SERONT VERSÉS À TROIS FONDACTIONS HOSPITALIÈRES DE LA RÉGION

Les 22 participants qui ont relevé le Défi Maroc 2018 remettent 155 000 \$ aux fondations hospitalières de La Sarre, Amos et Rouyn-Noranda.



Pour cette deuxième édition du Défi, les trois fondations impliquées espéraient amasser entre 75 000 \$ et 100 000 \$. Cet objectif a été largement dépassé.

Le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue félicite et remercie chacun des courageux voyageurs! Merci aussi aux participants qui n'ont pas pu faire le périple au Maroc, mais qui ont quand même recueilli plus de 30 000 \$. Toutes ces personnes sont un bel exemple de détermination, de dépassement de soi et d'engagement individuel et collectif.

## Un voyage magnifique

Cinq des seize participants présents au Maroc ont pu atteindre le sommet du Mont M'Goun grâce à l'équipe expérimentée de Terra Ultima. « En raison du printemps tardif et de la présence d'une importante couche de neige au sol, le trajet et le nombre de participants ont dû être révisés par mesure de sécurité. Mais l'esprit d'équipe était absolument incroyable malgré les conditions météo plus difficiles que prévu », souligne Daniel Bernard, participant au Défi Maroc 2018. Ainsi, cinq membres du groupe et trois guides ont atteint le sommet. Le trekking dans le Haut Atlas marocain a été une super aventure et représente tout un accomplissement pour les participants.

Michel Ratté, consultant pour Max Aviation, confirme qu'il y aura une 3<sup>e</sup> édition du Défi en 2020. Même si les modalités restent à définir, des aventuriers ont déjà hâte d'en savoir plus et ont manifesté leur intérêt!





Par Renée Labonne, chef d'équipe en communication

*Quand les arts se marient avec la santé*

## DOUZE NOUVELLES TOILES EMBELLISSENT LES MURS DE L'HÔPITAL D'AMOS



Ces toiles ont été réalisées par des artistes de la Société des arts Harricana. Elles ont été installées sur les départements de physiothérapie, de l'urgence et de l'unité de santé mentale.

Ce n'est pas d'hier que des œuvres d'art occupent une place de choix dans les différents services de l'Hôpital d'Amos. Ce projet initié en 2010 par Rolande Brochu-Larouche est devenu une tradition annuelle.

« Depuis les débuts, ce sont 115 toiles réalisées par 34 artistes peintres qui ont été données à l'Hôpital d'Amos », mentionne fièrement madame Brochu-Larouche. Ces artistes se réunissent pour peindre des œuvres réalisées spécialement pour le service au sein duquel elles se retrouveront. « Nous avons des dons

pour l'achat des toiles, mais nous fournissons la peinture et notre temps », ajoute la responsable.

Ce projet novateur a fait parler de lui dans d'autres régions du Québec, si bien que des artistes des régions d'Alma, de Chicoutimi et de Gatineau l'ont exporté dans leur hôpital. « Notre reconnaissance, nous l'avons lorsque des gens nous disent qu'ils ont vu et apprécié nos œuvres dans l'hôpital. Nous aimerions maintenant que d'autres hôpitaux et d'autres artistes de la région fassent comme nous », lance Rolande Brochu-Larouche.



Pour admirer les magnifiques œuvres des artistes de la Société des arts Harricana, rendez-vous aux quatre coins de l'Hôpital d'Amos!

*J'ai le don de semer de l'espoir*

# LA CAMPAGNE D'ENTRAIDE 2018 DÉBUTE



Le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue invite le personnel à participer généreusement à la campagne Entraide 2018, qui vise à venir en aide aux personnes vivant une situation de vulnérabilité.

La campagne d'Entraide est un vaste mouvement de solidarité qui se dessine sur tout le territoire québécois et constitue une démonstration inestimable de la générosité des employés de l'État.

Chaque année, lors de cette campagne, les employés actifs et retraités de la fonction publique et parapublique ainsi que les professionnels de la santé rémunérés par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) sont sollicités.

Les donateurs peuvent choisir entre 36 organismes, dont Centraide Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec (code 16). Les dons sont remis aux organismes bénéficiaires, selon la volonté exprimée par chaque donateur.

Sous le thème « J'ai le don de semer de l'espoir », la campagne d'Entraide se tiendra cette année du 1<sup>er</sup> au 19 octobre 2018.

## VOUS FAITES DÉJÀ UN DON ET VOUS DÉSIREZ LE POURSUIVRE?

Vous n'avez aucune action à effectuer. Merci pour votre générosité!

## VOUS DÉSIREZ FAIRE UN DON?

Veillez-vous procurer la fiche de souscription Campagne Entraide 2018 en cliquant sur ce lien : <http://www.entraide.gouv.qc.ca/artisans/publications/pdf/2018-fiche-souscription-generale-info.pdf>

### PRÉLÈVEMENT SUR LA PAYE

Vous devez inscrire votre numéro d'employé ainsi que le nom de l'ex-établissement qui constitue votre port d'attache. Vous devez imprimer la fiche de souscription complétée, la signer et la retourner numérisée à l'adresse courriel suivante :

[josee\\_larouche@ssss.gouv.qc.ca](mailto:josee_larouche@ssss.gouv.qc.ca)

### CHÈQUE OU ARGENT COMPTANT

Vous devez y inscrire votre numéro d'employé ainsi que le nom de l'ex-établissement qui constitue votre port d'attache. Vous devez l'imprimer, la signer et la retourner dans une enveloppe avec votre chèque ou argent comptant, à l'adresse suivante :

#### **Josée Larouche**

Direction des ressources humaines, des communications  
et des affaires juridiques  
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue  
1, 9<sup>e</sup> Rue, Pavillon Gabrielle-Laramée, bureau 143  
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2A9

## EN LIGNE

Rendez-vous directement à l'adresse suivante : [www.entraide.gouv.qc.ca](http://www.entraide.gouv.qc.ca)



*Attention : Si vous souhaitez cibler votre don pour un organisme en particulier, veuillez inscrire le code de l'organisme de votre choix dans la case prévue à cet effet (vous trouverez la liste des différents codes au bas de la fiche de souscription). Par exemple, si vous privilégiez Centraide Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec, veuillez inscrire le **code 16**.*

*Briller par notre engagement et nos réalisations*

## LES PRIX D'EXCELLENCE DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX SONT DE RETOUR!

C'est déjà le moment de proposer des candidatures en vue de la 36<sup>e</sup> édition des Prix d'excellence du réseau de la santé et des services sociaux.

Vous participez à un projet qui pourrait se qualifier et mériterait d'être connu au-delà de la région? Vous avez jusqu'au **25 octobre 2018** pour soumettre un dossier de candidature. Pour la première fois, tout se fera par voie électronique!

Pour en savoir plus sur les catégories, les critères de sélection ou pour tout autre information, consultez la section [Prix d'excellence du réseau de la santé et des services sociaux](#) sur le site Web du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

Vous pouvez aussi communiquer avec la coordonnatrice régionale des Prix d'excellence :

Krystina Sawyer

Courriel : [krystina\\_sawyer@ssss.gouv.qc.ca](mailto:krystina_sawyer@ssss.gouv.qc.ca)

Téléphone : 819 764-5131, poste 45155

*Loi sur le système de justice pénale pour adolescents*

# UNE ENTENTE DE COLLABORATION BÉNÉFIQUE POUR TOUS!

Notre directeur de la protection de la jeunesse, monsieur **Philippe Gagné**, a récemment signé une entente de collaboration avec la responsable de l'organisme de justice alternative (OJA) Liaison-Justice Abitibi-Témiscamingue, madame **Josée Nadeau**.



De gauche à droite :  
M. Philippe Gagné, Directeur de la protection de la jeunesse, Mme Josée Blais, chef de service LSJPA et Mme Josée Nadeau, responsable de l'OJA

Cette entente réaffirme, entre autres, la philosophie d'intervention qui détermine le sens des actions à poser envers les jeunes (12 à 17 ans) ayant commis un délit. Cette philosophie tient compte de différents facteurs, dont :

- La culpabilité moindre pour un adolescent qu'un adulte;
- La réadaptation du jeune ayant commis le délit;
- Les réalités culturelles;
- Les solutions de rechange à la judiciarisation;
- La collaboration avec les ressources du milieu;
- La responsabilité des jeunes par rapport à leurs délits.

Dans le cadre de cette entente, Liaison-Justice s'est vu confier la responsabilité de réaliser les interventions qui permettent aux jeunes de réparer leur geste. Il peut s'agir de médiation, travaux communautaires, développement d'habiletés sociales, actions de réparations diverses envers la ou les victimes, etc.

Les mesures de réparation sont choisies en prenant en considération la nature et la gravité du délit commis, le degré de reconnaissance de l'adolescent et la volonté de réparer son geste. Les mesures doivent aussi respecter l'opinion de la victime et ce qu'elle souhaite.

De son côté, le Directeur de la protection de la jeunesse a la responsabilité de superviser la réalisation des mesures.

Voici deux exemples concrets qui illustrent la philosophie et les bienfaits de cette entente de collaboration :

Un adolescent a été accusé de méfait. La victime souhaitait une médiation. Le jeune a donc pu participer activement à une mesure de réparation. Les deux parties ont partagé leurs opinions de façon respectueuse. Un lien positif s'est créé entre eux. Le contrevenant a reconnu sa part de responsabilité et a pris conscience des impacts de ses gestes.

Un adolescent accusé de voies de fait doit exécuter des travaux bénévoles. Il le fait auprès d'une équipe de sport à titre d'aide-entraîneur. À la suite de cette expérience, le jeune envisage de devenir enseignant en éducation physique.

Nous remercions Liaison-Justice pour sa précieuse collaboration!

Par Suzy Guimond, travailleuse sociale en organisation communautaire secteur Abitibi-Ouest

*Une expérience à répéter*

## LE CISSS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE TRÈS BIEN REPRÉSENTÉ AU SALON DE LA FAMILLE DE L'ABITIBI

La 3<sup>e</sup> édition du Salon de la famille de l'Abitibi avait lieu les 2 et 3 juin derniers. Pour la première fois, le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue était représenté à cet événement d'envergure régionale.

En effet, la majorité des directions étaient présentes, ce qui a permis de mieux faire connaître notre vaste offre de services à la clientèle de l'Abitibi.

Rappelons que le Salon donne l'occasion aux citoyens de découvrir, sous un même toit, des artisans, des commerçants et des organismes communautaires.

Nous remercions l'ensemble des directions du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue pour leur collaboration exceptionnelle et nous vous disons : à l'an prochain!



*Sécurité des tout-petits*

## LA CLINIQUE DE VÉRIFICATION DES SIÈGES D'AUTO A ÉTÉ POPULAIRE EN ABITIBI-OUEST

Par Suzy Guimond, travailleuse sociale en organisation communautaire secteur Abitibi-Ouest

Le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, la Maison des familles d'Abitibi-Ouest, la Sûreté du Québec et le magasin Canadian Tire de La Sarre, ont uni leurs compétences, le 12 mai dernier, au profit de la sécurité de nos tout-petits. Une activité de vérification des sièges d'auto a été organisée. Grâce à cette initiative, 55 enfants roulent désormais avec leurs parents en toute sécurité.

Merci, merci, merci... Et à l'an prochain!



*Comités de mobilisation*

# FAVORISER LA MOBILISATION ET LA PRÉSENCE AU TRAVAIL PAR DES ACTIONS CONCRÈTES

La création des comités de mobilisation « Favoriser la présence au travail » découle du plan d'action « Présence au travail » élaboré par la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ) à l'automne 2017. Ce plan avait pour objectif, entre autres, de favoriser la mobilisation et la présence au travail des employés.



## MANDAT DES COMITÉS

- Recevoir et procéder à l'analyse des préoccupations, inquiétudes ou pistes d'amélioration qui sont soumises;
- Émettre des recommandations et voir à l'actualisation des stratégies de développement qui sont autorisées;
- S'assurer de travailler en collaboration avec les différentes instances dans l'organisation dans le respect des politiques, procédures et conventions collectives;
- Agir à titre d'ambassadeur des différents services offerts au personnel (climat de travail, Programme d'aide aux employés (PAE), plaintes, développement organisationnel, relations de travail, etc.);
- Être à l'affût des insatisfactions et des problématiques que vivent leurs collègues, qui peuvent affecter la présence au travail.

Les comités de chaque municipalité régionale de comté (MRC) ont aussi été mandatés pour agir à titre de comité de sélection dans le cadre du projet de valorisation du rôle des préposés aux bénéficiaires.

## EXEMPLES DE RÉALISATIONS DANS CHAQUE MRC

Sur 129 questionnements, préoccupations, demandes d'information ou pistes d'amélioration qui ont été soumises aux cinq (5) comités de mobilisation, 101 ont été traités et 28 sont en cours de traitement (certaines statistiques vous seront présentées dans le prochain Intercom).

### MRC DE LA VALLÉE-DE-L'OR

- Dire merci, c'est gratuit! Projet de reconnaissance par la population pour le personnel (projet pilote à Val-d'Or);
- Aménagement d'espaces extérieurs pour permettre au personnel de prendre ses pauses et repas à l'extérieur (ex. : tables de pique-nique).

### MRC DU TÉMISCAMINGUE

- Modification du formulaire de mouvement du personnel afin qu'une analyse soit effectuée par le service de la dotation interne avant de procéder à un affichage et visant à assurer une cohérence pour un même titre d'emploi dans l'organisation;

*Favoriser la mobilisation et la présence au travail par des actions concrètes (suite)*

- Favoriser la réussite des tests requis pour les agentes administratives anglophones en leur permettant de se soumettre aux examens dont les directives ont été traduites dans leur langue maternelle.

**MRC D'ABITIBI-OUEST**

- Valorisation du rôle de l'infirmière auxiliaire par l'harmonisation des rôles et des responsabilités;
- Une situation particulière de détresse a été rapportée concernant une équipe de travail où plusieurs aspects préoccupants étaient adressés, et la direction concernée a rapidement mis en place plusieurs actions et a instauré des rencontres régulières avec l'ensemble du personnel de cette équipe, afin d'assurer la fluidité de la communication et assurer les suivis requis en lien avec les différentes problématiques qui se présentent.

**MRC DE ROUYN-NORANDA**

- Beaucoup de temps et d'efforts ont été déployés afin d'identifier les situations problématiques relatives aux activités de remplacement, de favoriser une compréhension commune des processus liés et de proposer des pistes de solutions.

**MRC D'ABITIBI**

- « Aide-mémoire » en format carte d'affaires à remettre à chaque employé et qui décrit certaines informations en lien avec le Guide des congés (absences ponctuelles, billet médical, décès, etc.);
- Demande pour que l'ensemble du personnel puisse bénéficier de locaux dans les installations du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue pour favoriser l'activité physique : démarches en cours.

Soulignons que tous les mois, un rapport de toutes les situations/préoccupations adressées aux comités de mobilisation est transmis au comité de direction ainsi qu'au comité des ressources humaines du conseil d'administration.



Au cours des dernières semaines, les comités de mobilisation ont tenu à souligner leurs bons coups.

## LES BONS COUPS DES COMITÉS DE MOBILISATION



### ABITIBI

#### ALAIN CHARTIER

Éducateur spécialisé – DI-TSA-DP

*Son attitude exceptionnelle ainsi que sa générosité sont dignes de mention. Cet employé a comme devise : Si tu ne fais pas partie de la solution, tu fais peut-être partie du problème. Donc, mettre du bonheur au travail, ça part de nous! Au Centre de réadaptation, un espace intérieur était disponible, mais n'était pas aménagé ni utilisé; il manquait littéralement d'amour et le budget ne permettait pas d'y ajouter une touche personnalisée. Monsieur Chartier a pris l'initiative, sur son temps personnel, de le transformer en « espace thérapie » en y aménageant un jardin, pour favoriser la créativité des interventions auprès de la clientèle, en privilégiant le travail en équipe. Cela a permis à cette clientèle de semer des légumes, des fleurs et des fines herbes et de les entretenir. Le personnel profite aussi de cet espace pour prendre ses pauses et partager les repas, ce qui a contribué à favoriser le sentiment d'appartenance.*

### ABITIBI- OUEST

#### DORIS AUBIN

Préposée aux bénéficiaires (PAB)

Direction du programme soutien à l'autonomie des personnes âgées (DPSAPA)

*Pour sa belle attitude, son respect de la clientèle, particulièrement envers les personnes âgées et son bon jugement clinique. Merci de faire une différence. Vous êtes une personne de cœur, sur qui nous pouvons compter!*

#### PERSONNEL DES SERVICES AUXILIAIRES

Direction des services techniques, logistiques et des ressources informationnelles (DSTLRI)

*Ces membres du personnel contribuent souvent dans l'ombre lors de situations de pénurie d'effectifs et offrent un support quotidien. Ils développent des liens avec la clientèle et en retirent des informations pertinentes à transmettre au personnel soignant, ce qui contribue à faire une différence dans la qualité de vie de la clientèle.*



## ROUYN - NORANDA

### MATHIEU LACROIX,

Mécanicien d'entretien, DSTLRI

*Pour sa contribution exceptionnelle, particulièrement auprès du personnel du CHSLD. Son attitude positive, son sens de l'initiative, sa bonne humeur, son sens de l'organisation, sa disponibilité malgré un horaire chargé, ses bonnes idées, sa personnalité ainsi que sa discrétion, sont soulignés. Il passe tous les jours pour s'assurer que tout va bien et est toujours prêt à rendre service.*

### ÉQUIPE DE SANTÉ PUBLIQUE

Direction de la santé publique (DSPu)

*Pour son esprit d'équipe et la belle entraide qui s'est créée entre les infirmières. Durant la période estivale, plusieurs membres de l'équipe se sont portés volontaires pour aider leurs collègues en immunisation, en visites postnatales et dans d'autres services, et ce, même si une formation supplémentaire était parfois nécessaire pour effectuer ces tâches. C'est grâce à cette belle collaboration qu'ensemble, vous avez réussi à amoindrir les impacts de la rareté de personnel.*

## VALLÉE-DE-L'OR

### ÉQUIPE DU BUREAU DE SANTÉ

Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ)

*Coup de cœur à une équipe qui s'entraide énormément et qui dernièrement a su relever de grands défis. La chef de service est toujours disponible pour répondre aux questions et ses retours d'appels sont rapides; les techniciennes sont très professionnelles et ont le souci du détail; les agentes administratives sont efficaces et réagissent rapidement aux demandes; les professionnels (ergothérapeutes et infirmière) travaillent sur de beaux projets de prévention et sur des protocoles et la technicienne en santé et sécurité a aussi été d'une grande aide avec les « fit test » et la mise à jour des statistiques.*

### ANDRÉANNE LAUZON

Chef technicienne en pharmacie

Direction des services professionnels et de l'enseignement universitaire (DSPEU)

*Elle a réussi à gérer une situation difficile au niveau des effectifs de techniciens en pharmacie (4 employés en arrêt de travail sur 14) pour assurer la continuité des services, de façon juste et équitable pour tous. Ses encouragements ont permis de combler des quarts de travail additionnels de façon volontaire par les collègues.*

## T É M I S C A M I N G U E

**Maude Allain**, coordonnatrice DSAPA, **Vincent Béland**, partenaire RH, **Susie Gaudet**, agente de planification, de programmation et de recherche (APPR), **Vicky Larochelle**, travailleuse sociale professionnelle, **Annick Lacasse**, assistante-infirmière-chef, **Janelle L'Heureux**, assistante-infirmière-chef, **Marlène Jacques**, technicienne en éducation spécialisée, **Édith Pelchat**, préposée aux bénéficiaires, **Denise Chouinard**, nutritionniste, **Christiane Barrette Molgat**, ergothérapeute, **Joanie Ethier**, conseillère en soins infirmiers, **Annie Claude Lavigne**, conseillère en soins infirmiers, **Jean-François Boucher**, préposé aux bénéficiaires et **Marie-Pier Bizier**, chef d'unité multicientèle et continuum mère-enfant.

*Tous ces intervenants ont été impliqués dans la planification, l'organisation et l'actualisation de la dernière cohorte de Reconnaissance des acquis par compétences (RAC) pour les préposés aux bénéficiaires. Vincent Béland, Susie Gaudet ainsi que Maude Allain ont mis sur pied et harmonisé régionalement ce programme. Depuis deux ans, cinq (5) cohortes ont pu en bénéficier et plus d'une vingtaine de préposés aux bénéficiaires ont obtenu un diplôme d'études professionnelles (DEP) à ce titre (ou sont en voie de l'obtenir). Considérant la pénurie criante de PAB qui sévit actuellement, cette initiative se veut un atout important qui contribue à assurer un service continu auprès de la clientèle. Félicitations!*

### PRÉPOSÉS AUX BÉNÉFICIAIRES CHSLD DE VILLE-MARIE

*Le Pavillon Duhamel a subi des transformations majeures, notamment, les salles de bains des résidents sur les trois (3) unités de vie qui ont été refaites. De nouveaux planchers antidérapants et plus sécuritaires ont été installés ainsi que de beaux revêtements muraux. C'est avec enthousiasme que les PAB ont pris l'initiative d'ajouter une touche personnelle et d'agencer la décoration de ces lieux de travail pour que ces espaces deviennent des lieux paisibles pour les résidents. Certains achats ont été rendus nécessaires et ont été possibles grâce à la générosité du comité des bénévoles du Pavillon Duhamel. Les PAB ont aussi contribué personnellement à l'achat de quelques produits de beauté sur leur temps personnel. Une belle preuve d'engagement et de générosité envers vos résidents!*



*Nouveaux visages au GMF-U de la Vallée-de-l'Or*

## LA MISSION D'ENSEIGNEMENT SE POURSUIT!

Deux nouveaux résidents se sont joints au groupe de médecine familiale universitaire (GMF-U) de la Vallée-de-l'Or, le 1<sup>er</sup> juillet dernier. Les docteurs Claudy Lemieux et Yvan Kosi feront partie de l'équipe du GMF-U pour les deux années de leur programme de résidence en médecine familiale, soit jusqu'au 30 juin 2020.

Ces deux nouveaux venus se joignent aux docteurs Mathieu Côté, Linh Tran, Maxime Leroux-La Pierre et Katherine Rodriguez, qui en sont à leur 2<sup>e</sup> année de résidence.

Source : communiqué du GMF-U de la Vallée-de-l'Or – 12 juillet 2018



*Rappel important*

## OBLIGATION D'IDENTIFICATION DU PERSONNEL

Tous les membres du personnel ont l'obligation de porter leur carte d'identité, et ce, de manière à ce qu'elle soit bien visible. Cette obligation se base, notamment, sur des raisons de sécurité.

Si votre carte est brisée ou perdue, vous devez vous présenter à l'accueil des ressources humaines de votre territoire (MRC) afin d'en obtenir une nouvelle.

Merci de votre collaboration.



Par Martine Humbert, directrice adjointe aux services hospitaliers

*Semaine des préposés au retraitement des dispositifs médicaux*

# PLEIN FEUX SUR NOS PRÉPOSÉS AU RETRAITEMENT DES DISPOSITIFS MÉDICAUX

Du 7 au 13 octobre prochains, nous célébrerons la Semaine des préposés au retraitement des dispositifs médicaux. Nous souhaitons profiter de l'occasion pour vous présenter ces employés dont le travail demeure méconnu.



Dans le cadre de leur fonction, les préposés au retraitement des dispositifs médicaux effectuent les différentes étapes bien encadrées en vue de retraiter les instruments, les appareils, les dispositifs ou autres articles à risque de contamination par des microorganismes, en prévision de leur réutilisation.

Ces personnes travaillent particulièrement en collaboration avec les équipes du bloc opératoire, mais sont également responsables du retraitement des instruments de tous les secteurs de soins de notre organisation.

Leur travail consiste à :

- Recueillir des instruments et des dispositifs médicaux souillés et contaminés;
- Les trier et les prénettoyer pour les acheminer vers l'unité de retraitement des dispositifs médicaux;
- Démontier les dispositifs, les nettoyer, les décontaminer, les désinfecter, vérifier la conformité des dispositifs et du retraitement et les remonter;
- Monter des caissons ou des plateaux de dispositifs médicaux, les emballer, les stériliser selon divers procédés, les entreposer ou les distribuer;
- Préparer des chariots de matériel pour les différents services, notamment des chariots de cas pour le bloc opératoire. Les chariots de cas sont préparés en tenant compte du programme opératoire, des imprévus et des urgences.

*Plein feux sur nos préposés au retraitement des dispositifs médicaux (suite)*

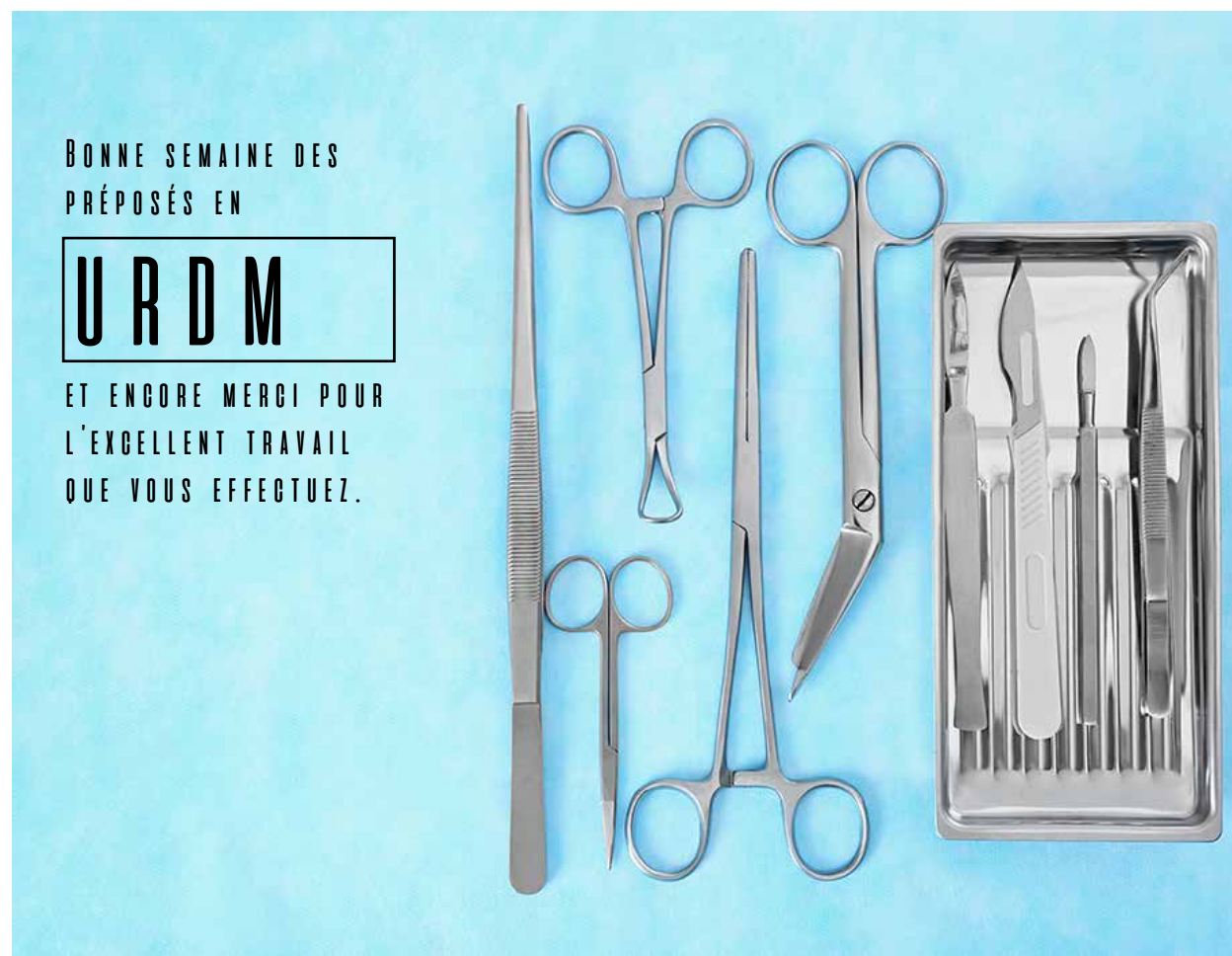
Tout au long du processus de retraitement, le préposé est responsable de la qualité de son travail. La personne doit ainsi effectuer le contrôle de la qualité de celui-ci et s'assurer de la traçabilité des dispositifs retraités. Elle doit signaler tout écart concernant les gestes faits ou non, le réglage des paramètres de l'environnement, de l'équipement et des appareils ou tout autre élément mettant en cause la désinfection et la stérilisation. Tout au long du processus de retraitement, ils doivent appliquer des procédures et des normes.

De plus, les préposés doivent s'assurer de la conformité de leur environnement de travail. À cet égard, ils doivent voir à l'entretien général et au bon fonctionnement des appareils et de l'équipement utilisés aux fins de décontamination, de désinfection ou de stérilisation, nettoyer et décontaminer les aires de travail et tenir à jour les inventaires de fournitures et de matériel.

Considérant l'exigence de ce travail normé, lors de l'attribution d'un poste en unité de retraitement des dispositifs médicaux (URDM) ou d'une assignation, chaque employé a droit à une formation de 14 heures du Collège St-Laurent en plus de sa période d'orientation. Si vous avez un intérêt pour ce type de travail, je vous invite à contacter le chef de ce secteur d'activités dans votre installation qui pourra vous préciser les besoins de ressources ou les précisions en lien avec ce travail :

- Isabelle Truchon (Hôpital de Val-d'Or)
- Marie-Pierre Gaulin (Hôpital de Rouyn-Noranda)
- Luc Lemieux (Hôpital de La Sarre)
- Cindy Gingras (Hôpital d'Amos)
- Sonia Beauregard (Hôpital de Ville-Marie)

Nous profitons de l'occasion pour vous présenter et souligner l'excellent travail de toutes nos équipes des unités de retraitement de la région!



BONNE SEMAINE DES  
PRÉPOSÉS EN

**URDM**

ET ENCORE MERCI POUR  
L'EXCELLENT TRAVAIL  
QUE VOUS EFFECTUEZ.

Rapport trimestriel

# PLAINTES DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Depuis le 19 mai 2016, la Politique de promotion de la civilité, de prévention de la violence et du harcèlement (DRHCAJ2016-PO) est en vigueur au sein de notre organisation.

Vous pouvez d'ailleurs la consulter sur l'intranet, sous la section :

- Documents de références, politiques et procédures;
- Catégories « Politiques »;
- Direction « DRHCAJ »;
- Fichier « DRHCAJ-240\_001-02\_Politique\_civilité\_harcèlement\_violence\_2016-05-19.pdf ».

La procédure est pour sa part adoptée depuis le 19 juillet 2017 et vous pouvez la consulter sur l'intranet :

- Documents de références, politiques et procédures;
- Catégories « Procédures »;
- Direction « DRHCAJ »;
- Fichier « Procédure Promotion civilité prévention harcèlement violence au travail.pdf ».

Le harcèlement psychologique se définit comme une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Il comprend notamment tout acte, propos ou exhibition qui diminuent, rabaissent, humilient ou embarrassent une personne, et tout acte d'intimidation, de menace ou de discrimination. La notion de harcèlement comprend notamment le « harcèlement psychologique », le « harcèlement sexuel » et le « harcèlement discriminatoire ». Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu sur la personne.

Toute personne qui croit être victime de harcèlement psychologique dans le cadre de son travail a le droit de déposer une plainte formelle. Cette plainte doit être acheminée à l'adjointe à la DRHCAJ ([mariepier\\_dufour@ssss.gouv.qc.ca](mailto:mariepier_dufour@ssss.gouv.qc.ca)) par le formulaire qui se trouve en annexe à la politique.

Entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 juillet 2018, deux plaintes de harcèlement psychologique ont été déposées et traitées. Outre ces nouvelles plaintes, quatre plaintes déposées au cours de la période précédente ont aussi été traitées, puis fermées.

Il est important de rappeler que chaque plainte est prise au sérieux et analysée avec soins. Que la plainte soit fondée ou non, dans tous les cas, des interventions sont mises en place pour s'assurer d'offrir aux salariés concernés, un milieu de travail empreint de civilité.

Pour toutes questions relatives à cette politique, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Yannick Sévigny, travailleur social  
Agent de la gestion du personnel – Climat organisationnel  
819 622-2773, poste 4445  
[yannsevi@ssss.gouv.qc.ca](mailto:yannsevi@ssss.gouv.qc.ca)

Marie-Pier Dufour, D.Ps  
Adjointe à la DRHCAJ  
819 825-5858, poste 4338  
[mariepier\\_dufour@ssss.gouv.qc.ca](mailto:mariepier_dufour@ssss.gouv.qc.ca)



Pascale Lavoie, B.A.  
Agente de la gestion du personnel – Climat organisationnel  
819 825-5858, poste 2408  
[pascale\\_lavoie1@ssss.gouv.qc.ca](mailto:pascale_lavoie1@ssss.gouv.qc.ca)

*Équipements de protection individuelle***PETIT COURS 101 SUR LES MASQUES N95**

Plusieurs équipements de protection individuelle sont nécessaires dans un établissement comme le nôtre, dont le fameux masque N95. Celui-ci doit être porté lors de situations bien précises. Voici des informations importantes à savoir sur le masque N95.

Ce masque doit être porté lorsqu'il y a un risque de transmission de maladies infectieuses microscopiques sous forme de gouttelettes par voies aériennes. Celles-ci doivent être susceptibles de rester en suspension dans l'air pour une longue période et être dispersées par des courants d'air.

Voici les types de maladies infectieuses (ou suspicions de maladies) pour lesquelles le masque N95 doit être porté :

- SRAS (syndrome respiratoire aigu sévère);
- Tuberculose;
- Zona disséminé;
- Rougeole;
- Varicelle (pour les personnes non immunisées);
- H1N1;
- Ebola;
- Procédures comprenant des fumées chirurgicales où la lésion peut être potentiellement infectieuse.

Habituellement, lorsqu'il faut porter ce masque, une affiche l'indique à l'entrée de la chambre d'un usager.

Ces masques sont à usage unique; ils doivent donc être jetés après chaque utilisation.

**Informations sur le « fit test »**

Puisqu'il existe plusieurs types de masques, il faut procéder à ce qu'on appelle un « fit test » ou essai d'ajustement. Cet essai permet de déterminer quel type de masque convient le mieux au visage de chaque personne. Ces tests doivent être refaits tous les deux ans.

Entre le 1<sup>er</sup> septembre 2017 et aujourd'hui, 445 essais d'ajustement ont été effectués auprès de nos employés.

**Types de masques disponibles**

Voici les modèles de masques disponibles dans nos différentes installations. Une boîte de chaque modèle doit se retrouver sur chacun des départements où le personnel est susceptible de devoir porter les masques N95.

- Inovel 1510 x-small
- Inovel 1511 small
- Inovel 1512 médium
- 3M 1860 small
- 3M 1860
- 3M 1870
- 3M V Flex 9105s
- Kimberly Clark small
- Kimberly Clark réguliers



**POUR TOUTES QUESTIONS SUR LE SUJET, VEUILLEZ CONTACTER :**

**LÉANE FORTIN**

Technicienne en prévention pour le bureau de santé

819 764-5131, poste 42848  
leane\_fortin@ssss.gouv.qc.ca

Formation continue partagée

# DES MODIFICATIONS À L'ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE D'APPRENTISSAGE (ENA)

Depuis le 7 août 2018, quelques modifications ont été apportées afin d'améliorer et de simplifier l'expérience des apprenants.

## Interface simplifiée et nouveau moteur de recherche

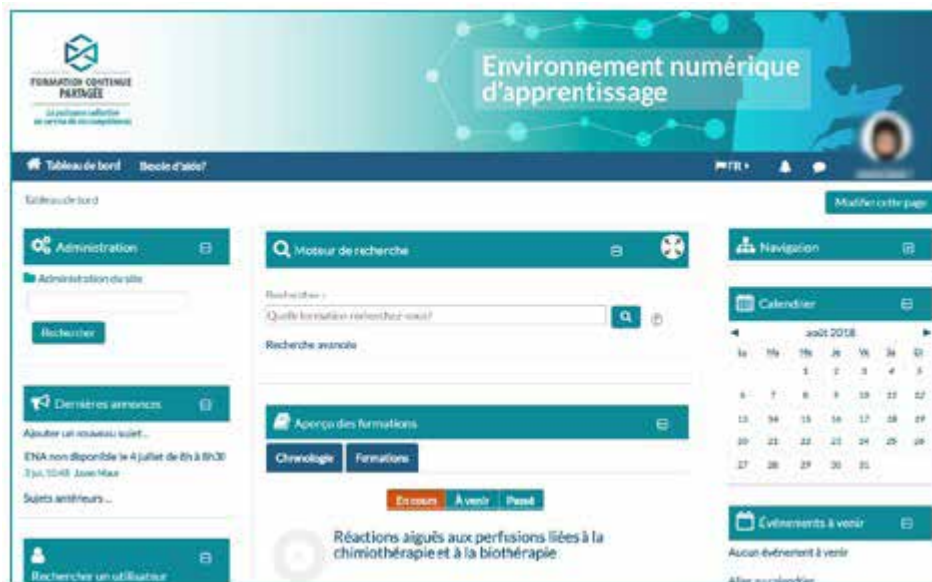
Le moteur de recherche a été amélioré. Vous pouvez maintenant effectuer une recherche par mot-clé et filtrer les résultats par clientèle, modalité de diffusion, programme-service et établissement.

## Visite guidée

La visite guidée a été mise à jour pour mieux guider les nouveaux utilisateurs sur l'utilisation de la plateforme. Les apprenants peuvent également accéder à cette visite guidée depuis la page « Besoin d'aide? ».

## Nouveau visuel

Le thème visuel de l'ENA a été amélioré (couleurs, logo, police, etc.).



## Plans futurs : Page d'authentification

Il y aura bientôt une nouvelle page d'authentification pour l'ENA. Cette page aura un meilleur visuel et donnera plus d'information aux apprenants. Avant même d'entrer un nom d'utilisateur, l'apprenant devra sélectionner son établissement parmi la liste. Par la suite, un message personnalisé de l'établissement apparaîtra sur le côté afin de donner des instructions pour la connexion.



### Utilisation de l'ENA

En fonction des formations retenues au Plan de développement des ressources humaines (PDRH) et avec l'autorisation de votre supérieur immédiat, vous pouvez utiliser la Formation continue partagée (FCP) à taux régulier. Le code de formation à utiliser est le « Fornr » (formation non remplacée) ou « Forre » (formation remplacée).

Notez que l'accès est possible en tout temps et en tout lieu, y compris la fin de semaine, par contre, le centre de soutien est seulement accessible le jour, du lundi au vendredi.

Voici quelques informations à retenir :

- L'adresse URL à utiliser est : [fcp.rtss.qc.ca](http://fcp.rtss.qc.ca);
- Pour vous connecter, utilisez le même nom d'utilisateur (personnalisé) et mot de passe que pour accéder à un ordinateur du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue (compte Windows);
- Si vous ne possédez pas de nom d'utilisateur (personnalisé), veuillez communiquer avec le centre de soutien, dont les coordonnées sont inscrites plus loin. En fournissant une adresse courriel personnalisée, un code d'utilisateur spécifique et un mot de passe vous seront attribués;
- Pour trouver une formation, veuillez utiliser le moteur de recherche par mots-clés;
- La formation est accessible sur tous les appareils électroniques, y compris ceux de la maison.



## COMMENTAIRES ET QUESTIONS AU CENTRE DE SOUTIEN

En priorité, par courriel :  
08 CISSAT ENA-FCP ou [08\\_cissat\\_ena\\_fcp@ssss.gouv.qc.ca](mailto:08_cissat_ena_fcp@ssss.gouv.qc.ca)

Sinon, par téléphone :  
819 825-5858, poste 2597 ou 819 764-5131, poste 32349

Si vous souhaitez en savoir plus sur ce nouveau système d'apprentissage, veuillez consulter l'Intranet sous la section « Formation continue partagée ».

Vous pouvez imprimer cette page et la conserver pour référence future.

## Harcèlement sexuel en milieu de travail

## CE QU'IL EST IMPORTANT DE SAVOIR

Saviez-vous que depuis le 12 juin 2018, les gestes à caractère sexuel sont désormais officiellement inclus dans la définition légale de harcèlement psychologique, et ce, à la suite de la plus récente réforme de la Loi sur les normes du travail?

Bien que la politique et la procédure interne de promotion de la civilité, prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail intégraient déjà la notion des gestes à caractère sexuel dans leurs définitions, il est important de préciser certains éléments à ce sujet dans le but de mieux identifier et prévenir de tels comportements.

D'abord, le harcèlement se définit comme suit selon la Loi et dans la politique interne :

**Harcèlement : extrait de la Loi sur les normes du travail, art.81.18** « Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste ».

Il comprend notamment tout acte, propos ou exhibition qui diminuent, rabaissent, humilient ou embarrassent une personne, et tout acte d'intimidation, de menace ou de discrimination. La notion de harcèlement comprend notamment le « harcèlement psychologique », le « harcèlement sexuel » et le « harcèlement discriminatoire ». Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu sur la personne.

Même si le concept du harcèlement sexuel s'inscrit dans la définition du harcèlement psychologique, il demeure difficile à définir opérationnellement. Les auteurs Savoie et Larouche proposent un tableau pour mieux comprendre ce qu'il en est, sur la base de critères à respecter.

**Tableau permettant de définir opérationnellement le harcèlement sexuel au travail  
(selon les concepts de pouvoir, de sexualité et de milieu de travail)**

Concepts	Critères
1. Pouvoir (harcèlement)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Les comportements ont pour but ou pour effet de contrarier ou de contraindre une personne.</li> <li>Les comportements sont répétés, sauf lorsque : <ol style="list-style-type: none"> <li>L'effet est clairement contraignant;</li> <li>Plusieurs personnes posent le même geste;</li> <li>Des représailles suivent.</li> </ol> </li> <li>Les comportements sont non réciproques.</li> </ol>
2. Sexualité	<ol style="list-style-type: none"> <li>Les comportements ont une connotation sexuelle.</li> </ol>
3. Milieu de travail	<ol style="list-style-type: none"> <li>Le harceleur est une personne reliée au milieu de travail de la victime.</li> </ol>

## Harcèlement sexuel en milieu de travail (suite)

Il faut comprendre que, pour correspondre à du harcèlement sexuel, les principes déjà prévus dans la définition du harcèlement psychologique (conduite vexatoire, répétition, atteinte à la dignité/intégrité, milieu de travail néfaste, comportement hostile/non désiré) doivent être présents, en plus du concept de sexualité requérant la présence d'une connotation sexuelle.

Mais encore... Qu'entend-on par comportements à connotation sexuelle? Le principe peut paraître diffus et la limite peut sembler difficile à tracer. Comme le harcèlement psychologique, des comportements peuvent paraître banals, mais pris isolément peuvent devenir du harcèlement lorsqu'ils se répètent dans le temps. Certains comportements plus graves n'ont, pour leur part, pas besoin de répétitions pour correspondre à la définition, le tout varie en fonction de la gravité des comportements et des effets nocifs produits.

Le tableau synthèse suivant, tiré de l'article de Savoie & Larouche, présente quelques exemples de comportements correspondants aux différentes formes et aux différents degrés possibles du harcèlement sexuel.

Formes et degrés de harcèlement sexuel au travail : cadre opérationnel			
	Non verbal	Verbal	Physique
Contrariant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regards</li> <li>• Sifflements</li> <li>• Photos</li> <li>• Courriels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blagues</li> <li>• Remarques</li> <li>• Questions intimes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frôlements</li> <li>• Tapotements</li> <li>• Massages</li> </ul>
Contraignant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadeaux</li> <li>• Flâner près ou autour du lieu de travail ou du domicile</li> <li>• Baisers soufflés</li> <li>• Clins d'œil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandes de sorties</li> <li>• Offres concernant le travail (ex. : prends ta pause avec moi) ou concernant la vie privée (ex. : viens écouter un film ce soir)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caresser</li> <li>• Embrasser</li> <li>• Empoigner</li> <li>• Pincer</li> <li>• Taper</li> <li>• Soulever le vêtement</li> <li>• Acculer dans un coin</li> </ul>
Agressant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menaces écrites</li> <li>• Aller au domicile de la personne, sans invitation</li> <li>• Suivre la personne</li> <li>• Exhibitionnisme</li> <li>• Gestes ou mimes obscènes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Téléphones obscènes, anonymes ou de menace</li> <li>• Insinuation à autrui</li> <li>• Propositions sexuelles</li> <li>• Refus d'accepter la fin de la relation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arracher les vêtements</li> <li>• Tentative de viol</li> <li>• Viol</li> <li>• Assaut</li> </ul>

Vous vous reconnaissez dans ces exemples et croyez être victime de harcèlement? Adressez-vous à notre service interne de traitement des plaintes de harcèlement. Vous serez accueilli avec courtoisie, empathie et professionnalisme.

## NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS!

Yannick Sévigny, travailleur social  
Agent de la gestion du personnel – Climat organisationnel  
819 622-2773, poste 4445  
yannsevi@ssss.gouv.qc.ca

Marie-Pier Dufour, D.Ps  
Adjointe à la DRHCAJ  
819 825-5858, poste 4338  
mariepier\_dufour@ssss.gouv.qc.ca



Pascale Lavoie, B.A.  
Agente de la gestion du personnel – Climat organisationnel  
819 825-5858, poste 2408  
pascale\_lavoie1@ssss.gouv.qc.ca

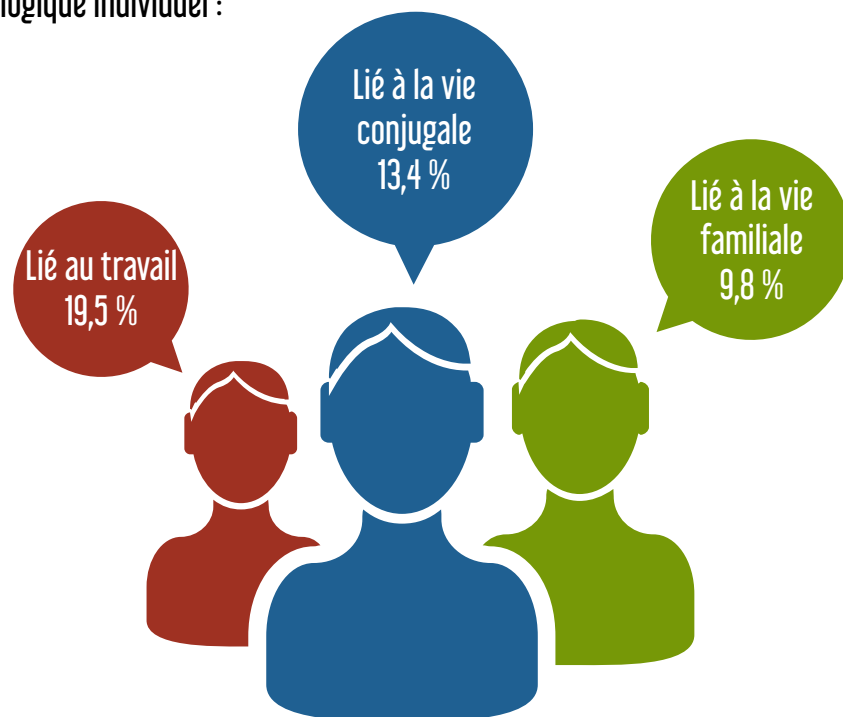
Programme d'aide aux employés (PAE)

## RAPPORT STATISTIQUE AU 1<sup>er</sup> TRIMESTRE 2018

En date du 30 juin 2018, le taux d'utilisation des services de counseling de notre fournisseur Homewood Santé était de 4,13 %. À cette date, 356 dossiers étaient donc actifs.

La majorité des services reçus était des services de support psychologique individuel – pour motif personnel (49,2 %), principalement lié à la dépression, l'anxiété, la gestion du stress et le deuil. Outre ce motif, voici ceux qui sont les plus fréquemment mentionnés :

### Support psychologique individuel :



Vous vivez vous aussi une situation difficile et vous aimeriez bénéficier de votre Programme d'aide aux employés? Vous y avez droit! Bénéficiez-en et pensez à vous.

Chaque année, cinq (5) séances d'une heure sont offertes aux personnes salariées, à leurs conjoint ou conjointe et autres personnes à charge. Il s'agit de cinq (5) séances au total, peu importe qui est le bénéficiaire du service. Par exemple, si la personne salariée utilise trois (3) séances et que son enfant en a besoin quelques mois plus tard, il lui en reste deux (2).

La banque de cinq (5) séances d'une heure se renouvelle le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, soit à la date d'anniversaire de signature du contrat.

# NOMINATIONS

## CADRES

---

Direction des programmes santé mentale et dépendance (DPSMD)

### **Chantal Tremblay**

Nommée chef de service au programme santé mentale externe et dépendance pour les secteurs de Rouyn-Noranda et du Témiscamingue. Elle est entrée en fonction le 16 juillet 2018 et son port d'attache est Rouyn Noranda.

---

Direction du programme soutien à l'autonomie des personnes âgées (DPSAPA)

### **Patrick Herjean**

Nommé chef de service – soutien à domicile pour le secteur d'Amos, incluant le point de service de Barraute. Il est entré en fonction le 1<sup>er</sup> juin 2018 et son port d'attache est Amos.

### **Susie Gaudet**

Nommée chef de service à l'hébergement pour les secteurs de Ville-Marie et Témiscaming-Kipawa. Elle est entrée en fonction le 1<sup>er</sup> mai 2018 et son port d'attache est Ville-Marie.

### **Jennie Archambault**

Nommée chef de service à l'hébergement pour les secteurs de La Sarre. Elle est entrée en fonction le 5 juin 2018 et son port d'attache est La Sarre.

---

Direction des soins infirmiers (DSI)

### **Marilyn Carignan**

Nommée coordonnatrice soir/nuit/fin de semaine et férié pour le secteur d'Amos. Son entrée en fonction est à déterminer et son port d'attache est Amos.

---

Direction des services techniques, logistiques et ressources informationnelles (DSTLRI)

### **Daniel Magnan**

Nommé chef des services auxiliaires pour la MRC de Vallée-de-l'Or. Il est entré en fonction le 3 septembre 2018 et son port d'attache est Val-d'Or.

### **Guy Thouin**

Nommé chef de service des installations matérielles pour la MRC d'Abitibi-Ouest. Il est entré en fonction le 9 juillet 2018 et son port d'attache est La Sarre.

### **Gabriel Boissonneault**

Nommé chef de service des installations matérielles pour la MRC du Témiscamingue. Il est entré en fonction le 14 mai 2018 et son port d'attache est Ville-Marie.

### **Hans Carignan**

Nommé coordonnateur des installations matérielles. Il est entré en fonction le 14 mai 2018 et son port d'attache est Rouyn-Noranda.

---

Direction des services multidisciplinaires (DSM)

### **Caroline Cotnoir**

Nommée chef du service de réadaptation générale pour le secteur de Val-d'Or. Elle est entrée en fonction le 1<sup>er</sup> mai 2018 et son port d'attache est Val-d'Or.



*Prix du Regroupement provincial des comités des usagers*

## **LA RÉGION NOMMÉE PARMIS LES FINALISTES DANS TROIS CATÉGORIES**

L'annonce des 24 finalistes des prix du Regroupement provincial des comités des usagers (RPCU) a été faste pour l'Abitibi-Témiscamingue. La région s'illustre avec trois (3) nominations.

Dans la catégorie **Information** réservée aux comités ayant un budget annuel de plus de 25 000 \$, le Comité des usagers du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue figure parmi les finalistes, aux côtés du Comité des résidents du CHSLD de Sept-Îles, du Comité des usagers du CISSS de Laval, du Comité des usagers Pierre-Boucher (Montérégie), du Comité des usagers de Beauce et du Comité des usagers Jardins-Roussillon.

Au cours de la dernière année, le Comité des usagers régional a organisé un colloque destiné aux comités de l'Abitibi-Témiscamingue et a tenu une campagne d'information qui a permis de rejoindre 60 000 foyers durant la Semaine des droits des usagers.

Dans la catégorie **Défense des droits**, la région est finaliste à deux (2) reprises. D'abord, le Comité de résidents du CHSLD de Val-d'Or a attiré l'attention pour la production de panneaux laminés portant sur les douze (12) droits des usagers. Ces panneaux ont été installés dans l'entrée des quatre (4) unités du centre d'hébergement. Deuxièmement, le Comité des usagers du Témiscamingue est finaliste pour l'élaboration d'un outil de sondage de satisfaction et la création d'outils promotionnels.

Le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue souhaite bonne chance aux finalistes! Les prix du Regroupement provincial des comités des usagers seront décernés le 18 octobre prochain, lors d'un gala à Québec.

### **FÉLICITATIONS!**

Le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue en profite pour féliciter tous les comités d'usagers et de résidents de la région qui œuvrent de façon exceptionnelle auprès de notre population.



*Conseil multidisciplinaire***INFO-CM**

Bonjour à tous les membres,

Lors de l'assemblée générale annuelle du 15 mai 2018, nous avons eu la chance d'assister à une brève présentation des bons coups. En voici un aperçu, mais soyez assurés que nous tenterons, au cours de la prochaine année, de trouver une meilleure façon de faire connaître les bons coups de nos membres.

**CATÉGORIE RAYONNEMENT :**

- Programme d'exercice conçu pour le domicile.

**CATÉGORIE INNOVATION :**

- Adaptation pour personnes malentendantes par des systèmes d'amplification MF dans les lieux publics et sites guidés de la Ville de Val-d'Or;
- Projet école championne des saines habitudes de vie.

**CATÉGORIE INTERDISCIPLINAIRE :**

- La fête du déjeuner;
- La salade de fruits.

Nous tenons à souligner également le travail formidable de la Clinique régionale de suivi néonatal qui offre une évaluation des enfants prématurés de moins de 32 semaines de gestation ou à haut risque par une équipe interdisciplinaire. Depuis la remise sur pied de cette clinique en 2016, le suivi de ces enfants est possible en région. Cette clinique fait partie intégrante du département de pédiatrie de Rouyn-Noranda et est composée présentement de 4 pédiatres, 1 infirmière, 1 ergothérapeute, 1 nutritionniste et 1 physiothérapeute. Le développement de l'équipe se poursuit et les connaissances des membres sont sans cesse mises à jour grâce à de la formation et au désir d'être toujours meilleurs, notamment par l'ajout d'autres professionnels. Bonne continuité!

À la suite de la période estivale, le comité exécutif du conseil multidisciplinaire (CECM) reprend ses activités. Notre prochaine rencontre se tiendra le 24 septembre 2018 à Rouyn-Noranda. En tout temps, n'hésitez pas à nous contacter pour un questionnement ou une

préoccupation touchant la qualité des services.

Nous tenons à vous rappeler les noms des membres de votre nouveau CECM :

- › Présidente : Marie-Claude Gagné
- › Vice-présidente : Diane Benguigui
- › Secrétaire : Mélanie Bernier
- › Trésorière : Marie-Ève Gagnon-Nolet
- › Responsable des communications : Estelle Gagné
- › Responsable des comités de pairs : Sophie Higgins
- › Responsable des midis-conférences : Alexandra Barrette-Neveu
- › Administrateur : Guillaume Petit
- › Administratrice : Ann Simard
- › Administratrice : Samantha Thériault

**Avis aux intéressés : il est toujours temps de joindre notre équipe dynamique puisqu'il nous reste trois (3) postes à combler!**

**POUR NOUS JOINDRE**

Conseil multidisciplinaire du  
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue

622, 4<sup>e</sup> Rue Ouest  
Amos (Québec) J9T 2S2  
819 732-3341, poste 2983  
[08\\_cissat\\_conseilmulti@ssss.gouv.qc.ca](mailto:08_cissat_conseilmulti@ssss.gouv.qc.ca)

# LE CA EN BREF

Séance ordinaire du 20 septembre 2018

www.cisss-at.gouv.qc.ca

Le [procès-verbal](#) complet sera diffusé dès son adoption par le conseil d'administration.

## Nouveau membre au conseil d'administration

Les membres accueillent Mme Alexandra Barrette-Neveu, représentante du conseil multidisciplinaire, au sein du conseil d'administration.

## Nomination du chef de département de santé publique

Les membres procèdent à la nomination de la docteure Omobola Sobanjo à titre de chef de département de santé publique.

## Arrivée de nouveaux médecins

L'arrivée du docteur Alain De Ladurantaye, omni-anesthésiste à l'Hôpital de Ville-Marie en date du 7 septembre est soulignée ainsi que l'arrivée de deux nouveaux résidents au GMF-U de Val-d'Or, soit docteure Claudy Lemieux et docteur Yvan Kosi.

## Démissions et non-renouvellements de statuts et privilèges de médecins

Les membres acceptent :

- La démission de six médecins;
- Le non-renouvellement des statuts et privilèges de quatre médecins.

## Nomination du chef de clinique universitaire de médecine de famille au GMF-U Les Eskers d'Amos

Les membres procèdent à la nomination du docteur Stéphane Terrault à titre de chef de clinique universitaire de médecine de famille au GMF-U Les Eskers d'Amos.

## Composition des comités du conseil d'administration

Les membres approuvent la composition des comités suivants pour un mandat d'un an:

- Comité de gouvernance et d'éthique : Daniel Marcotte, Claude N. Morin, Madeleine Paquin, Yves Desjardins, Julie-Mélissa Picard, Alexandra Barrette-Neveu.
- Comité de vérification : Claude N. Morin, Daniel Marcotte, Madeleine Paquin, Daniel Lampron, David McLaren.
- Comité de vigilance et de la qualité : Yves Desjardins, Julie Lahaie, Monic Ferron, Richard Vallée, Catherine Sirois.
- Comité des ressources humaines : Claude N. Morin, Yves Desjardins, Jean-Yves Poitras, Katia Quinchon.
- Comité des immobilisations : Madeleine Paquin, Jean-Yves Poitras, Yves Desjardins, Stéphane Lachapelle, Chantal Brunelle.

## Plan clinique du projet du nouveau GMF-U de Val-d'Or

Les membres approuvent le plan clinique du projet du nouveau GMF-U de Val-d'Or.

## Rapport annuel sur l'application de la procédure d'examen des plaintes et l'amélioration de la qualité des services

Mme Dominique Brisson, commissaire adjointe aux plaintes et à la qualité des services présente le rapport annuel sur l'application de la procédure d'examen des plaintes et l'amélioration de la qualité des services.

## Signataires autorisés à la Régie de l'assurance maladie du Québec et Plan de délégation

Le Plan de délégation ainsi que la mise à jour du registre des signataires autorisés à la Régie de l'assurance maladie du Québec sont adoptés.



**LE CA EN BREF****Annulation d'une carte de crédit**

L'annulation d'une carte de crédit Visa Desjardins, au nom du Centre hospitalier Hôtel-Dieu d'Amos est approuvée.

**Demande d'autorisation d'emprunt**

Les membres autorisent le président-directeur général à demander au ministère de la Santé et des Services sociaux une autorisation d'emprunt n'excédant pas 50 M\$, pour la période du 29 octobre 2018 au 28 octobre 2019, et de procéder auprès du ministère des Finances du Québec aux emprunts autorisés par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

**Régime d'emprunt à long terme**

Le régime d'emprunts à long terme est renouvelé jusqu'au 31 décembre 2019 pour un montant d'au plus de 91 447 308,50 \$.

**Avis des comités consultatifs**

Le conseil d'administration prend acte des recommandations des comités consultatifs du Témiscamingue, de la Vallée-de-l'Or et d'Abitibi-Ouest.

**Commissaires adjoints substitués aux plaintes et à la qualité des services**

Le conseil d'administration nomme Mme Janick Lacroix à titre de commissaire adjointe substitut aux plaintes et à la qualité des services et M. Alain Couture, à titre de commissaire adjoint substitut aux plaintes et à la qualité des services à raison de deux jours par semaine et au besoin.

**ADOPTION DE DOCUMENTS**

- Politique d'évaluation du fonctionnement et du rendement du conseil d'administration.
- Procédure d'accueil, d'orientation et d'intégration du nouveau membre de conseil d'administration.
- Cadre de référence des comités consultatifs.

**DÉPÔT DE DOCUMENTS**

- Activités du président du conseil d'administration.
- Correspondance de M. François Gendron adressée à M. Gaétan Barrette.
- Activités du président-directeur général dans la communauté.
- Horaire de la tournée du PDG auprès de la population et des employés.
- Rapport annuel 2017-2018 du comité exécutif du conseil multidisciplinaire (CECM).
- Rapport trimestriel sur les plaintes de harcèlement psychologique.
- Tableau de bord du conseil d'administration.
- Suivi des projets d'infrastructure.

**LA PROCHAINE SÉANCE ORDINAIRE SE TIENDRA  
LE 25 OCTOBRE 2018, 15 H 30, À ROUYN-NORANDA**

Rédaction et mise en page : Sylvianne Leclerc, conseillère cadre au Bureau du président-directeur général

Ce document est produit par le Bureau du président-directeur général dans le but d'informer le réseau de la santé et des services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue. Il ne saurait en aucun cas se substituer au procès-verbal de la réunion du conseil d'administration ni le contredire. La reproduction est autorisée à la condition expresse d'en citer la source. Pour de plus amples informations : 819 764-3264, poste 49202.

Veuillez noter que dès que le procès-verbal intégral de la séance sera adopté, celui-ci sera diffusé sur le site Web de l'établissement à l'endroit suivant : <http://www.cisss-at.gouv.qc.ca/calendrier-des-rencontres-et-projets/>.

Par Ève-Marie Richard, chef de service planification de main-d'œuvre, dotation externe, avantages sociaux, rémunération et système d'information RH



Avis à toutes les agentes administratives aux accueils

## SAVEZ-VOUS CE QUE VOUS DEVEZ FAIRE LORS DE LA RÉCEPTION D'UN CV?



Il est essentiel de ne jamais laisser un curriculum vitae prendre la poussière!

Que vous l'ayez reçu par la poste ou en main propre, nous vous demandons de transmettre chaque CV à l'équipe du recrutement par courriel à l'adresse suivante :

**[ciyssat\\_recrutement@ssss.gouv.qc.ca](mailto:ciyssat_recrutement@ssss.gouv.qc.ca)**

Si une personne se présente à vous et demande la procédure pour soumettre sa candidature, expliquez-lui qu'elle doit faire parvenir sa lettre de présentation, son curriculum vitae ainsi qu'une copie de ses diplômes à cette même adresse, soit : **[ciyssat\\_recrutement@ssss.gouv.qc.ca](mailto:ciyssat_recrutement@ssss.gouv.qc.ca)**

L'équipe du recrutement vous remercie de votre précieuse collaboration.

*Formation Immobilisations plâtrées*

## LA PREMIÈRE INFIRMIÈRE AUXILIAIRE FORMÉE AU QUÉBEC EST PARMIS NOUS!

Le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue est fier de compter dans ses rangs la première infirmière auxiliaire de la province à avoir complété le processus de formation sur les immobilisations plâtrées.



Cathy Gélinas d'Amos a réussi la formation totalisant 90 heures. À travers neuf modules, elle a développé des compétences en lien avec trois types d'immobilisations plâtrées.

Cette formation a pu être offerte grâce à la collaboration de l'infirmière-évaluatrice Raymonde Blais. Soulignons aussi l'implication des infirmiers auxiliaires Gaston Brouillette et Martine Chiasson.

Un grand Merci à tous et toutes nos Félicitations à Madame Gélinas!!!

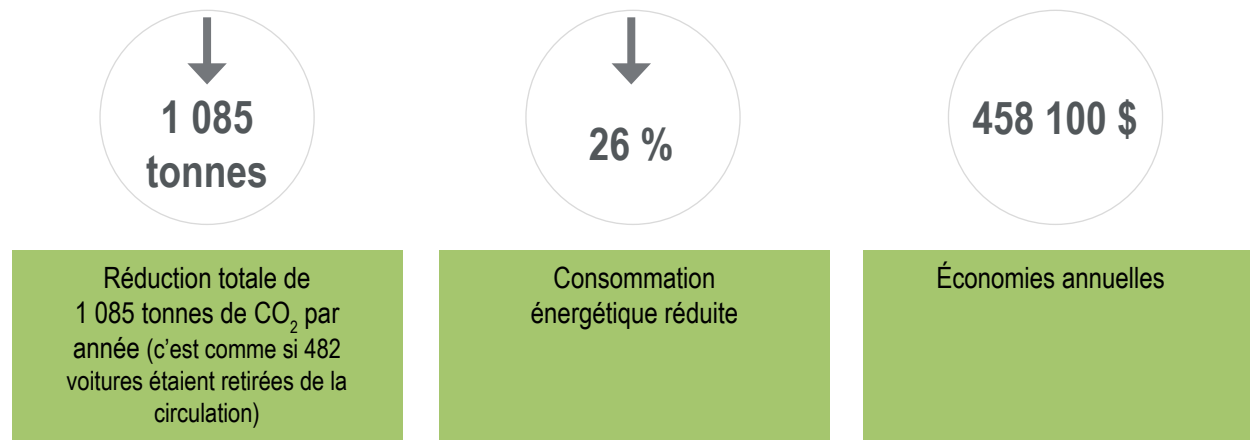
De gauche à droite : Julie Lamontagne, adjointe à la DSI volet SPQSI, Mélanie Cloutier, chef de service, Cathy Gélinas, infirmière auxiliaire, Martine Chiasson, infirmière auxiliaire et Raymonde Blais, infirmière.

Réduction des émissions de gaz à effet de serre

## LE PROJET TIRE À SA FIN À AMOS!

La plupart des mesures prévues dans le projet de performance énergétique sont finalement implantées à Amos. Rappelons que cette initiative, lancée à l'automne 2016, permet de réduire les émissions de gaz à effet de serre de l'hôpital, du CLSC et du CHSLD d'Amos.

### GAINS RÉALISÉS



Pour arriver à de tels résultats, il a fallu réduire sur la ventilation, l'éclairage, les contrôles centralisés, ainsi que sur les équipements et les systèmes de chauffage des trois bâtiments. Le tout améliore grandement le confort des usagers!

### Optimisation de la chaudière à biomasse

L'hiver dernier, la chaudière à biomasse de l'Hôpital d'Amos a été modernisée en vue d'en améliorer la performance. Maintenant, elle s'alimente d'une source d'énergie renouvelable, ce qui limite l'utilisation de combustibles fossiles. En août, nous avons entamé la dernière étape du projet : installer les contrôles sur cette chaudière qui sera ensuite parfaitement fonctionnelle. Certains problèmes rencontrés sont présentement en correction par nos équipes.

### N'oubliez pas que vous avez aussi un rôle à jouer dans le succès de ce projet!

Adopter de meilleures habitudes de consommation d'énergie permet d'avoir encore plus d'impact sur l'environnement. Alors, n'hésitez plus! Coupez l'eau lorsque vous vous lavez les mains, n'ouvrez pas la fenêtre si l'air conditionné est en marche et pensez à éteindre la lumière en quittant une pièce.

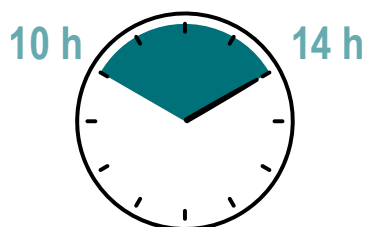


Site Web du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue

## DE PLUS EN PLUS DE VISITEURS

Selon le rapport sur les données Google Analytics pour la fréquentation de notre site Web, 4 200 utilisateurs différents ont visité le site Web du 1er au 31 août 2018, pour un total de 5 387 visites. Il s'agit d'une augmentation de 16 % du nombre d'utilisateurs par rapport à juillet.

Période où le site est le plus achalandé est entre...



Les 10 pages les plus consultées entre le 1er et le 31 juillet 2018 :



La répartition des utilisateurs en fonction des principales villes liées à leur adresse *Internet Protocol (IP)* donne les résultats suivants :



*Médecin-conseil à la DSPu*

## LE TRAVAIL DE DRE NICOLE BOUCHARD RECONNU AU NIVEAU PROVINCIAL



**Félicitations à la médecin-conseil en maladies infectieuses à la Direction de santé publique, Dre Nicole Bouchard, dont la collaboration à la septième édition du Protocole d'immunisation du Québec (PIQ) a été soulignée d'une belle façon récemment. Elle a, en effet, reçu une élogieuse lettre de remerciement de la part du directeur national de la santé publique et du sous ministre adjoint.**

Dre Bouchard a contribué non seulement à la révision de l'ensemble du contenu des cinq dernières éditions du PIQ, mais elle a aussi relevé un défi de taille lors de la réalisation de la version 2018. Cette édition avait la particularité de n'être accessible qu'en ligne. Grâce aux efforts de Dre Bouchard au sein du Groupe de travail sur l'acte vaccinal, la version électronique du PIQ est encore plus facile à consulter et à mettre à jour.

Nicole Bouchard est médecin-conseil en maladies infectieuses à la Direction de santé publique depuis 1989. Elle souligne que son travail dans la région a toujours été sa priorité et qu'elle n'aurait pas pu s'investir dans des mandats provinciaux sans le soutien indéfectible de son équipe.

C'est sur cette note positive que Dre Bouchard a choisi de laisser place à la relève et de quitter le groupe de travail sur l'acte vaccinal en juin 2018.

Le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue est fier de pouvoir compter sur l'expertise de Dre Nicole Bouchard, dont la contribution touche non seulement notre région, mais aussi toute la province.

### QU'EST-CE QUE LE PIQ?

Le PIQ est l'outil de référence par excellence pour tous les professionnels de la santé impliqués en vaccination au Québec. Il regroupe les connaissances les plus récentes en matière d'immunisation.

*Projet ÉMIPIC*

## LA CONTRIBUTION DE DANIEL BOISVERT RECONNUE PAR LA SQ

Le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue tient à féliciter Daniel Boisvert, chef de service interne de réadaptation en dépendance (Centre de réadaptation en dépendance d'Amos) et services externes de réadaptation-dépendance (Amos, Val-d'Or, Senneterre et Malartic).

Son travail a été reconnu et souligné par la Sûreté du Québec dans une lettre de félicitations rédigée par la directrice du district Nord de la Sûreté du Québec, madame Ginette Séguin.

Daniel Boisvert a contribué à la mise en œuvre du projet ÉMIPIC (Équipe mixte d'intervention : policiers et intervenants communautaires) qui est rattaché au poste de police communautaire mixte autochtone situé à Val-d'Or. Cette équipe est appelée à intervenir lorsqu'un appel logé aux policiers concerne une personne qui a des problèmes de santé mentale, de dépendance ou qui est en situation de rupture sociale. Les interventions sont ainsi menées conjointement par un policier attiré à l'ÉMIPIC et un intervenant communautaire du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue. L'objectif est de favoriser une approche communautaire axée sur les besoins réels de cette clientèle vulnérable.

« Votre disponibilité et votre appui au projet ont grandement contribué à son succès. Le sentiment de sécurité des citoyens de Val-d'Or s'est grandement amélioré et c'est grâce aux actions de tous », souligne la directrice du district Nord de la Sûreté du Québec dans sa lettre.



*Projets ratios patients*

# PRÊT POUR LA PHASE D'IMPLANTATION À L'UNITÉ DE CHIRURGIE D'AMOS

Le projet ratios patients à l'unité de chirurgie de l'Hôpital d'Amos fait partie des 17 projets pilotes mis en place à travers la province par le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS). Ces projets pilotes visent à permettre au comité paritaire de remplir son mandat qui est d'étudier la pertinence et la faisabilité de ratios professionnels en soins/patients.

## Les grands objectifs du projet sont :

- Évaluer l'utilisation optimale des compétences des membres de l'équipe de soins en soutien à l'offre de service clinique;
- Évaluer la prestation optimale des soins;
- Améliorer la réponse aux besoins des usagers;
- Observer et documenter les effets des projets ratios sur la dispensation des soins et services ainsi que sur les conditions d'exercice du personnel de l'établissement.



De gauche à droite :

Geneviève Fugère, DA-DSI intérimaire, volet services hospitaliers (Amos), Daniel Pronovost, conseiller FIQ, Karine Boutin, inhalothérapeute et représentante syndicale (Amos), Linda Coulombe, infirmière à l'unité de chirurgie (Amos), Catherine Cossette, chef de service intérimaire à la dotation interne (Amos), Mélanie Boillard, chef d'unité intérimaire de médecine, chirurgie et médecine de jour (Amos) et Carole Rivière, chargée de projet (Rouyn-Noranda).

Dans le cadre de travaux préparatoires menés par le CPNSSS et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec

(FIQ), un intervalle de ratios professionnels/patients a été entendu pour les unités de soins ciblées. Ce sont ces ratios qui doivent être utilisés dans le cadre des différents projets pilotes.

## DÉROULEMENT ET ÉCHÉANCIER

Le projet est réalisé en 3 phases :

- Phase de préimplantation (fin mai à début septembre);
- Phase d'implantation (début septembre à fin décembre);
- Phase de clôture (fin décembre à début janvier 2019).

Dès la fin du projet, un rapport doit être déposé au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

## ACTIVITÉS RÉALISÉES

Jusqu'à maintenant, différentes activités ont été réalisées. Dans un premier temps, un comité paritaire local a été mis en place. Ensuite, le projet ainsi que la démarche ont été présentés au personnel de l'unité de chirurgie, aux médecins de l'Hôpital d'Amos, au comité de direction et au comité de coordination clinique.

Deux formations ont été données. La première portait sur l'utilisation de l'outil d'acuité des soins (SCNCT) et s'adressait spécifiquement à deux assistantes et au gestionnaire. La seconde était dédiée aux infirmières techniciennes et touchait l'évaluation de la condition physique et mentale des patients.

Aussi, des séances d'observation ont eu lieu pour apprécier l'utilisation optimale du champ d'exercices de l'infirmière et de l'infirmière auxiliaire. Des audits de dossiers ont été faits pour évaluer l'utilisation conforme du plan thérapeutique infirmier (PTI).

Enfin, la mesure de l'acuité des soins a été prise. Cet exercice s'est déroulé sur une période de quatre semaines, soit du 11 juin au 6 juillet 2018 inclusivement. L'intensité de soins de tous les patients hospitalisés en chirurgie a été mesurée quotidiennement sur une période de 20 jours en tenant compte de la volumétrie et de l'achalandage (admissions et congés).

Les résultats obtenus ont démontré un taux d'occupation moyen de 26 lits par période de 24 heures. En fonction de l'organisation des soins offerts, des ratios ont été proposés et ceux-ci ont été retenus par le comité paritaire. Présentement, le comité paritaire local s'affaire à finaliser la planification de la mise en place de la nouvelle structure d'effectifs en fonction des ratios établis pour la phase d'implantation.

## **LES PROCHAINES ÉTAPES**

La phase d'implantation du projet a débuté le 24 septembre dernier. L'organisation des ressources de soins sera attribuée en fonction des ratios proposés pour toute la durée de cette phase. En parallèle, le personnel de l'unité de chirurgie aura à compléter un sondage de satisfaction et un journal de bord hebdomadaire décrivant leur quotidien.

D'autres activités (par exemple, l'appréciation de l'utilisation optimale du champ d'exercice de l'infirmière et de l'infirmière auxiliaire, les mesures périodiques d'indicateurs de qualité, etc.) seront également réalisées.

## **STRUCTURE OPÉRATIONNELLE DU PROJET RATIOS PATIENTS**

La mise en œuvre du projet ratios patients est coordonnée par une chargée de projet, madame Carole Rivière, conseillère à la Direction des soins infirmiers, et soutenue par le comité paritaire local. Ce comité est composé des personnes suivantes :

- Linda Coulombe, infirmière à l'unité de chirurgie, Amos;
- Mélanie Boilard, chef d'unité intérimaire de médecine, chirurgie et médecine de jour, Amos;
- Catherine Cossette, chef de service intérimaire à la dotation interne, Amos;
- Karine Boutin, inhalothérapeute et représentante syndicale, Amos;
- Geneviève Fugère, directrice adjointe intérimaire à la Direction des soins infirmiers, volet services hospitaliers, Amos;
- Daniel Pronovost, conseiller FIQ;
- Carole Rivière, chargée de projet, Rouyn-Noranda.

Le comité paritaire local a pour mandat de suivre la mise en œuvre du projet, de recevoir les suivis de la chargée de projet, d'identifier les risques et proposer des moyens d'atténuation de ceux-ci, en plus de développer une stratégie conjointe de communication et de participer à la planification et à l'implantation des mesures liées à la mise en place des conditions préalables, notamment les mesures liées à la stabilité des équipes.

Le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue est fier de pouvoir participer au projet ratios patients qui s'inscrit dans une démarche collaborative entre le CPNSSS et la FIQ. La Direction des soins infirmiers tient à souligner la grande ouverture et l'implication des équipes de soins de l'unité de chirurgie à l'Hôpital d'Amos et des représentants de la FIQ. Elle souhaite également remercier les différentes directions impliquées. Votre appui est indispensable à l'actualisation de ce projet.



Lancement du cycle Agrément 2018-2019

## PROCHAINE VISITE EN JUIN 2019, QUE L'AMÉLIORATION CONTINUE!

L'Agrément est un processus d'évaluation continue par rapport à des normes d'excellence qui vise à déterminer ce qui fonctionne bien et ce qui doit être amélioré au sein d'établissement comme le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue.



L'Agrément permet de comprendre comment améliorer la qualité et la sécurité et comment réduire les risques.

Au Québec, tous les Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et les Centres intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) doivent se conformer aux normes d'Agrément Canada. L'inspection complète de la conformité d'un établissement de santé et de services sociaux se réalisera désormais sur une période de cinq (5) ans. Ainsi, au cours du cycle 2018-2023, Agrément Canada rendra visite au CISSS de l'Abitibi Témiscamingue à trois (3) reprises afin de procéder à la vérification complète de la conformité de ses programmes.

Au CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, bien que les dates précises restent à déterminer, la visite des secteurs se déroulera selon le calendrier suivant :

Juin 2019	2021	2022
Gouvernance (C.A.)	Santé physique	DI-TSA-DP
Leadership (Direction)	Services généraux	SAPA
Santé publique		
Santé mentale		
Dépendance		
Jeunesse		
Gestion des médicaments		
Prévention des infections		
Retraitement des dispositifs médicaux réutilisables		



Cette planification est issue d'une négociation provinciale entre le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et Agrément Canada afin de permettre qu'un même programme soit inspecté durant la même période, partout au Québec. Le démarrage d'un nouveau cycle d'agrément implique que certains programmes ayant été visités en octobre 2017 soient remis au calendrier au tout début du cycle. Les équipes qui seront revisitées à court terme bénéficieront donc d'une expérience récente pour bien se préparer à la prochaine visite.

La Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique (DQÉPÉ) est responsable de la coordination régionale des activités à réaliser pour aider les directions et leurs équipes à bien se préparer à ces visites.

Afin de vous tenir au courant des activités à venir, vous êtes invités à surveiller les prochaines communications en lien avec l'Agrément dans l'Intercom ainsi que dans vos secteurs respectifs.

# L'INTERCOM

Envoyez-nous votre adresse courriel pour recevoir l'Intercom à la maison :  
[08\\_ciissat\\_communications@ssss.gouv.qc.ca](mailto:08_ciissat_communications@ssss.gouv.qc.ca)



Proposez-nous vos articles et sujets au plus tard le 5 octobre 2018

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

**Québec** 