

L'INTERCOM

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

FÉVRIER 2019, VOLUME 5 | NUMÉRO 1



PROJET NOVATEUR

Des personnes vivant avec une déficience intellectuelle réalisent un projet alliant écologie et entrepreneuriat en Abitibi-Ouest

HEURES DE VISITE

Un projet d'harmonisation des heures de visite est lancé dans les unités de courte durée de nos hôpitaux

PARTENARIAT

Mieux entretenir nos liens grâce à un trio de professionnelles dont les mandats sont axés sur nos partenariats

SOMMAIRE

Mot du président-directeur général.....	04
Questions-réponses avec le stagiaire à la Direction générale	05
Un trio pour renforcer le partenariat	06
Portrait d'équipe	08
Programme « Des cœurs sur la main ».....	10
Un projet porteur d'avenir pour nos PAB et nos ASSS.....	11
Du yoga pour souligner la Semaine de la déficience intellectuelle.....	12
Magnifique initiative d'une employée.....	12
Période des fêtes : coups de chapeau à deux initiatives.....	13
Harmonisation des heures de visite en milieu hospitalier.....	14
Garderie en milieu de travail à Ville-Marie : le point.....	15
Alzheimer : un nouveau service dans la MRC d'Abitibi.....	16
Projet « Des P'tits cœurs au chaud »	16
De nouveaux membres d'honneur pour la Fondation	17
DPDI-TSA-DP : un projet novateur en Abitibi-Ouest	18
Le CA en bref.....	20
INFO-CM	22
Plaintes de harcèlement psychologique - rapport trimestriel.....	23
Programme d'aide aux employés - rapport statistique	24
Aide-mémoire - Gestion des congés et absences.....	25
Bons coups des comités de mobilisation.....	26
Le projet Dire merci, c'est gratuit! appelé à grandir.....	28
Nominations.....	29
Une journée de formation inspirante en éthique clinique	31
Éthique : quelques suivis.....	32
Concept d'usager-partenaire : une inspiration pour le CISSS.....	32
Semaine québécoise de la déficience intellectuelle	33
Le vocabulaire de la gestion documentaire	34
Visite de chantiers	36
Site Web : de plus en plus de visiteurs.....	38
Centre de documentation : les nouveautés	39








**PROPOSEZ-NOUS VOS ARTICLES ET SUJETS
AU PLUS TARD LE 21 MARS 2019**

Écrivez-nous à :
08_ciissat_communications@ssss.gouv.qc.ca

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

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

L'Intercom est produit par le Service des communications

LE MOT DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Au retour des Fêtes, j'ai eu le plaisir d'accueillir un stagiaire à la Direction générale. Il sera avec nous jusqu'à la fin du mois d'avril. En plus de m'accompagner dans plusieurs de mes rencontres, il réalise également un mandat pour la Direction de santé publique avec notre répondeur pour le mode de vie physiquement actif, Paul Saint-Amant.

Oui, vous avez bien lu : un stagiaire. Phélix Bussière est originaire de Rouyn-Noranda. Il est détenteur d'un baccalauréat en éducation physique et de la santé de l'Université McGill. Il terminera dans quelques mois une maîtrise en administration des services de santé (option gestion du système de santé) à l'Université de Montréal. Ce stage de 16 semaines au sein de notre établissement représente la dernière étape de sa maîtrise.

Accueillir un stagiaire ça prend du temps et de l'énergie, mais c'est aussi très enrichissant. Pour permettre à un stagiaire de retirer le maximum de bénéfices de son stage, il faut bien expliquer pourquoi et comment on fait les choses, offrir de la rétroaction constructive. Et qui sait? Peut-être que cela nous permettra de recruter une nouvelle personne!

Mon objectif aujourd'hui est de vous inviter à réfléchir à l'opportunité que représente le fait d'accueillir un stagiaire pour quelques semaines ou quelques mois et à voir cette expérience comme un investissement. C'est de cette façon que j'aborde le passage de monsieur Bussière parmi nous. Faire découvrir le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de l'Abitibi-Témiscamingue de l'intérieur peut être un excellent moyen de donner le goût à de futurs diplômés de se joindre à notre organisation. Pour certains types d'emploi, notre capacité à recruter passe par l'accueil de stagiaires.

Si vous le croisez, n'hésitez pas à demander à Phélix comment se passe son stage chez nous, qu'est-ce qu'il en retire? Cela vous amènera peut-être à voir les choses sous un angle nouveau.



Accueillir un stagiaire ça prend du temps et de l'énergie, mais c'est aussi très enrichissant.

Pourquoi avoir choisi le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue pour ton stage?

Étant originaire de la région, je tenais à y revenir, moi qui vis à Montréal depuis maintenant 6 ans. Je connais les gens d'ici, je sais à quel point ils sont accueillants, ce qui allait faciliter mon inclusion et mon apprentissage tout au long de mon stage. Aussi, j'étais convaincu que j'aurais la chance d'avoir un stage qui m'offrirait plus d'opportunités que si j'étais resté à Montréal.

Jusqu'à maintenant, comment qualifierais-tu ton stage?

C'est très enrichissant. Je vois à quel point monsieur Desjardins reste à l'écoute des besoins spécifiques de la région et défend les intérêts des gens d'ici aussitôt qu'il en a l'opportunité. Finalement, je suis impressionné du niveau de leadership dont il fait preuve et de son positivisme au quotidien.

Jusqu'à maintenant, es-tu surpris ou est-ce que le quotidien d'un haut dirigeant comme notre PDG est comme tu l'imaginais?

Je ne dirais pas surpris, mais je réalise à quel point la gestion du temps est importante, car l'horaire d'un PDG est extrêmement chargé. Les journées sont bien remplies et les enjeux à traiter sont nombreux et importants. Dès les premiers jours, j'ai vraiment pris conscience du privilège que j'ai de pouvoir suivre monsieur Desjardins.

Questions-réponses avec

Phélix Bussière





*De gauche à droite :
Nathalie Rodrigue,
Marie-Élaine Lemay
et Cindy Caouette*

Par Marie-Eve Therrien, agente de planification, programmation et recherche (APPR) aux communications

Bureau du PDG

UN TRIO POUR RENFORCER LE PARTENARIAT

Vous les avez peut-être vues. Vous en avez peut-être aussi entendu parler. Depuis le début de l'année, il y a deux nouveaux visages rattachés au Bureau du président-directeur général, sous l'autorité de l'adjointe au PDG – relations médias, Krystina Sawyer.

Nouveaux visages, oui, mais nouveaux postes, non. Les deux postes en question se sont retrouvés vacants l'automne dernier à la suite de deux départs (dont un pour retraite). À ce moment, une réflexion était déjà en cours sur la façon de travailler avec nos partenaires locaux et régionaux. Les postes ont donc été comblés avec une volonté de réorganiser les choses. Et nous voici, au début de l'année 2019, avec ce qu'on pourrait appeler le trio concertation et partenariat. Son objectif est de répondre à une priorité du conseil d'administration qui est de connaître les besoins des milieux pour adapter nos actions, de manière concertée avec les acteurs et les partenaires naturels présents sur les différents territoires. Voici donc une courte présentation des membres de ce trio.

Cindy Caouette

Agente de relations avec le milieu, répondante aux dossiers services aux personnes d'expression anglaise, comités consultatifs et relations avec le milieu pour la MRC d'Abitibi-Ouest et la Ville de Rouyn-Noranda*

En tant qu'agente de relations avec le milieu, Cindy est en charge des dossiers reliés à la communauté anglophone de la région et des comités consultatifs répartis dans chacune des MRC. Son rôle consiste à faciliter l'accès au CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue pour les élus, plus précisément ceux de la MRC d'Abitibi-Ouest et de la Ville de Rouyn-Noranda. Lorsqu'un élu a une demande, une question, Cindy est la porte d'entrée!

Détentrice d'une formation universitaire en communication, Cindy a été journaliste pendant près de 8 ans. Son expertise en communication l'a par la suite amenée à réaliser différents mandats dans les secteurs de la culture, des mines et du tourisme. Son travail l'a conduite dans différentes villes, dont Iqaluit et Chibougamau. C'est justement à Chibougamau qu'elle a joint le réseau de la santé et des services sociaux pour la première fois, en travaillant au CISSS de la Baie-James. Elle est maintenant installée, pour de bon dit-elle, à Rouyn-Noranda.

* La MRC de Témiscamingue n'a pas été oubliée ! Pour l'instant, c'est l'adjointe du PDG-relations médias, Krystina Sawyer, qui entretient les relations avec les élus et les acteurs principaux de ce territoire.

Marie-Élaine Lema

Agente de relations avec le milieu, répondante aux dossiers services aux populations autochtones et relations avec le milieu pour les MRC d'Abitibi et de la Vallée-de-l'Or*

Marie-Élaine accompagne les organisations autochtones et les directions du CISSS pour consolider et améliorer l'offre de services de santé et de services sociaux aux autochtones de l'Abitibi-Témiscamingue. Vous vous posez des questions sur la population autochtone et les services auxquels elle a accès ou pas, vous avez des projets à développer avec elle et vous vous demandez comment entrer en contact avec une organisation spécifique? C'est elle qu'il faut contacter pour avoir du soutien! Elle agit également comme répondante pour les élus des MRC de la Vallée-de-l'Or et de l'Abitibi. Son rôle est de recevoir leurs demandes et de coordonner les suivis qui en découlent auprès des différentes directions du CISSS. En tant qu'agente de relations avec le milieu, elle s'assure d'être accessible et se rend souvent sur le terrain.

Formée en sexologie et en service social, Marie-Élaine cumule des expériences professionnelles en intervention, en enseignement, en animation et en mobilisation communautaire. Jusqu'à tout récemment, elle exerçait un rôle-conseil au sein de la Direction des services multidisciplinaires, au volet soutien aux programmes et aux pratiques professionnelles.

Nathalie Rodrigue

En poste depuis plus longtemps que ses deux collègues, Nathalie Rodrigue complète ce trio. Elle est **APPR, responsable du Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC), répondante au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) pour les dossiers Santé et bien-être des hommes (SBEH), Santé et bien-être des femmes (SBEF) ainsi que Violence conjugale et agressions à caractère sexuel (VCACS).**

Nathalie a complété un baccalauréat en psychoéducation en 1992 puis un certificat en intervention auprès des groupes en 2000. Elle a été à l'emploi de l'Office des personnes handicapées du Québec comme agente de coordination régionale de 1992 à 1995. En 1995, elle devient directrice générale du Regroupement d'associations de personnes handicapées de l'Abitibi-Témiscamingue, fonction qu'elle a occupée jusqu'à son embauche au CISSS en juillet 2017.

Que ce soit au chapitre du PSOC, des dossiers VCACS, SBEH ou SBEF, son rôle consiste à :

- coordonner les tables ou comités de partenaires;
- favoriser le maintien des liens entre les organismes communautaires de la région et les différentes directions du CISSS;
- mobiliser les acteurs autour de différentes problématiques;
- susciter, appuyer et collaborer aux initiatives des partenaires.

PORTRAIT D'ÉQUIPE

SERVICE D'HÉBERGEMENT RI-RTF DE LA RÉGION

L'équipe au service d'hébergement des ressources intermédiaires et des ressources de type familial (RI-RTF) s'occupe du placement d'environ 1 200 usagers à travers notre réseau. Leur clientèle, des personnes de tous âges qui sont généralement en détresse, compte sur eux pour trouver le milieu de vie qui leur convient le mieux.



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

HUMAINE

Nous avons à cœur les usagers qui sont hébergés dans notre réseau, d'autant plus que nous travaillons avec une clientèle vulnérable. Dans notre quotidien, nous nous assurons qu'ils reçoivent des services de qualité et nous travaillons toujours en gardant en tête que l'humanisme est le fondement de notre métier.

ENGAGÉE

Notre équipe n'hésite pas à sortir des sentiers battus pour trouver des solutions en ce qui concerne le placement de nos usagers. Nous considérons qu'il est primordial pour nos usagers d'être placés dans une ressource qui leur convient au maximum. Nous travaillons dans le but de réduire le plus possible leurs déplacements d'une ressource à une autre. Il faut faire preuve d'un grand doigté dans ces moments-là.

TRANSPARENTE

Nous intégrons la transparence dans nos activités du quotidien. Que ce soit avec nos collègues ou dans nos relations avec les associations syndicales de nos ressources, nous encourageons la communication ouverte. C'est important pour nous, puisque pour bien faire notre travail et offrir les meilleurs services possibles, nous avons besoin de tout ce réseau.

COLLABORATIVE

Lorsque nous mettons un projet sur pied, nous favorisons l'écoute et nous encourageons nos collègues à ajouter leur grain de sel. En ce qui concerne nos relations avec nos ressources, nous adoptons une philosophie d'entraide. Lorsque l'une d'entre elles éprouve des difficultés, notre réflexe est de venir l'appuyer.



Les changements des dernières années au sein de notre service étaient importants : syndicalisation des ressources, implantation du cadre de référence RI-RTF, fusion des équipes jeunesse et de l'adulte, etc. L'équipe a dû rapidement se mobiliser et s'adapter à ce nouveau rythme. Malgré le défi de taille qui s'est dressé devant nous, notre équipe a continué à offrir des services de qualité aux usagers. De plus, nous sommes fières de notre relation avec le ministère qui nous félicite et nous consulte régulièrement.

Programme « Des cœurs sur la main »

DES PARENTS DISENT MERCI À L'ÉQUIPE DE MATERNITÉ ET PÉDIATRIE DE L'HÔPITAL DE ROUYN-NORANDA

Instauré en septembre 2014, le programme « Des cœurs sur la main » de la Fondation hospitalière de Rouyn-Noranda permet à un usager de témoigner, par le biais d'un don, sa reconnaissance à un membre de l'organisation, un médecin ou un bénévole. Ce programme a récemment permis de mettre en lumière le travail exemplaire de l'équipe de maternité et pédiatrie de l'Hôpital de Rouyn-Noranda.

Voici des extraits de trois témoignages laissés par des parents après un passage chez nous :

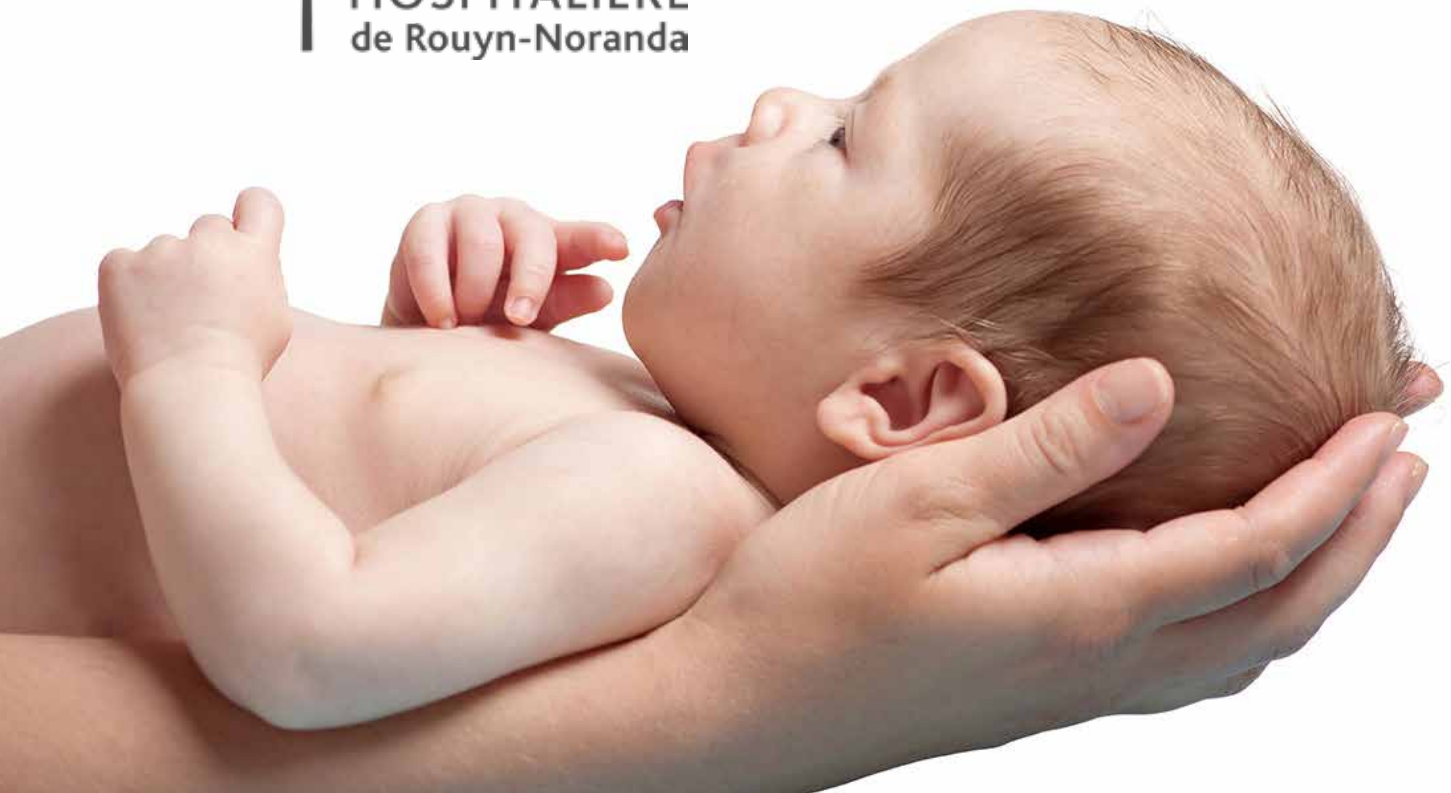
« Votre soutien, vos bons mots, vos soins, votre indéniable compétence m'ont rassurée lorsque vous avez pris soin de mon garçon. Vous êtes des perles! »

«Un énorme merci à toute l'équipe qui a fait en sorte que ma petite prématurée se porte à merveille. Nous avons apprécié votre savoir-faire, votre professionnalisme et tout ça en étant humaines et chaleureuses. »

« J'ai été choyée. Merci aux infirmières, préposés, médecins, préposés à l'entretien, etc. »



FONDATION
HOSPITALIÈRE
de Rouyn-Noranda



Principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB)

UN PROJET PORTEUR D'AVENIR AU CHSLD ET AU CLSC DE ROUYN-NORANDA

Implanté en 2018 au CHSLD et au CLSC de Rouyn-Noranda, le projet « PDSB dans l'action » a pour but d'améliorer les conditions d'exercice du travail des préposés aux bénéficiaires (PAB) et des auxiliaires aux services de santé et sociaux (ASSS).



Le projet a mené à plusieurs réalisations concrètes : de nouveaux équipements qui permettent de réduire les efforts physiques lors du déplacement de bénéficiaires sont utilisés et une formation de mise à niveau intitulée *Principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB)* a pu être offerte aux employés directement dans leur milieu de travail.

En un an, une réduction de 65 % des accidents de travail en lien avec le déplacement des bénéficiaires a été constatée.

Chapeauté par le bureau de santé, le projet a été accueilli avec enthousiasme par le personnel. Sa réalisation a été possible grâce à la contribution remarquable de quatre formatrices PDSB extraordinaires et passionnées par la santé et sécurité au travail qui ont travaillé très fort pour apporter des améliorations à une multitude de situations à risque pour les employés.

Preuve indéniable du succès de cette initiative : le projet sera déployé à l'échelle régionale.

De gauche à droite

Rangée du haut (formatrices PDSB au CLSC de Rouyn-Noranda) :

Karine Massy - ASSS, Nathalie Janneteau - thérapeute en réadaptation physique

Rangée du bas (formatrices PDSB au CHSLD de RN) : Valérie Blais - PAB, Véronique Gauthier - PAB

DU YOGA POUR SOULIGNER LA SEMAINE DE LA DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

Pour souligner la *Semaine de la déficience intellectuelle*, les employés de la Direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DI, TSA et DP) vous invitent à vous joindre à eux et à leur clientèle lors d'une activité de yoga.

L'équipe DI-TSA et DP vous attend en grand nombre!

L'évènement aura lieu le mardi 19 mars 2019, de 13 h 30 à 15 h au gymnase du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue – campus de Val-d'Or.
L'activité est gratuite pour tous et aucune inscription n'est nécessaire.

Pour plus d'informations, contactez Marie-Pier ou Lynn au (819) 825-1411 poste 230 ou 247.

UNE MAGNIFIQUE INITIATIVE !

Coup de chapeau à Caroline Dubois, technicienne en administration à la Direction des ressources financières et approvisionnement (DRFA) à Rouyn-Noranda pour sa magnifique initiative. Elle a fabriqué une affiche démontrant l'importance du travail d'équipe et de l'attitude positive.

Bravo !



Retour sur la période des fêtes

DES INITIATIVES QUI ONT FAIT BRILLER LE CISSS À L'INTERNE ET À L'EXTERNE

Le samedi 15 décembre dernier, des employés du CHSLD d'Amos ont participé à l'Opération Nez rouge. Neuf membres du personnel se sont impliqués de façon volontaire pour la bonne cause. Ils ont eu tellement de plaisir qu'ils sont déjà prêts à lancer l'invitation à d'autres collègues pour l'an prochain!

Bravo et merci à vous!

Serge Beaulieu, préposé aux bénéficiaires
Jeannie Fillion, préposé aux bénéficiaires
Marie-Josée Boucher, chef de service hébergement
Mélanie Lanoix, technicienne travail social
Hugo Lessard, préposé à l'entretien ménager
Cynthia Roy-Robert, psychoéducatrice
Marie-Ève Quevillon, infirmière clinicienne équipe SCPD
Alisée Lemire-Lemay, stagiaire en psychoéducation
Aude-Marie Limoge, infirmière clinicienne assistante supérieur immédiat



Pour la deuxième année consécutive, le personnel de Rouyn-Noranda de la DRFA a organisé un concours de décoration des portes des bureaux. Quoi de mieux pour se mettre dans l'ambiance des Fêtes!

Chaque employé de l'équipe a ensuite voté pour la porte la mieux décorée et, sur un ton humoristique, pour celle qui aurait besoin d'améliorations!



La grande gagnante de cette 2^e édition est Caroline Dubois.

HARMONISATION DES HEURES DE VISITE EN MILIEU HOSPITALIER

Depuis quelques mois déjà, un comité se penche sur les meilleures pratiques en ce qui concerne les heures de visite en milieu hospitalier.

L'analyse faite par le comité a permis de conclure qu'il est nécessaire d'harmoniser les heures de visite dans les unités de courte durée de tous les hôpitaux du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue.

Cette orientation est tout à fait cohérente avec une priorité organisationnelle définie par le comité de direction l'automne dernier, soit l'expérience-usager. Le fait de permettre à l'utilisateur de faire la gestion de ses visiteurs, en collaboration avec l'équipe soignante, s'inscrit dans cette approche.

Donc, à partir du 18 février 2019, les heures de visite sur les unités de courte durée seront de 9 h à 21 h, tous les jours.

Certaines particularités s'appliqueront, notamment aux soins intensifs et aux urgences où un maximum de deux visiteurs par usager sera permis à raison de 15 minutes par heure. Les visiteurs des unités de santé mentale pourraient aussi avoir des consignes à respecter (par exemple, être fouillé à leur arrivée). Les enfants de moins de 12 ans pourront visiter un usager, mais sous la supervision constante d'un adulte autre que l'utilisateur.

Les consignes de base en prévention des infections devront aussi être respectées par les usagers et les visiteurs. Ces consignes concernent :

- l'hygiène des mains;
- le port d'équipement de protection individuelle (ÉPI) selon le type d'isolement de l'utilisateur;
- les restrictions de visite en cas de grippe, gastroentérite, diarrhée ou autres maladies transmissibles.

Des mesures particulières pourront aussi s'appliquer lors de la cohabitation avec d'autres usagers.

Au cours des prochains mois, l'organisation veillera à développer avec ses visiteurs une collaboration et un partenariat plus important avec des retombées positives pour l'utilisateur, ses proches et l'équipe de soins, le tout s'inscrit parfaitement dans l'Approche adaptée à la personne âgée (AAPA).

Évidemment, les activités de soins (soins d'hygiène, activités, thérapies, etc.) ne pourront pas être mises en suspens parce que des visiteurs sont présents. Les activités se dérouleront comme à l'habitude, malgré l'augmentation du temps de visite permis. Les visiteurs devront s'adapter à :

- l'horaire des interventions requises à la condition de l'utilisateur;
- la préférence de l'utilisateur (périodes de repos);
- les spécificités qui pourraient être identifiées par l'équipe de soins (par exemple, si le patient est en chambre semi-privée, il faudra aussi tenir compte de l'autre patient et ses proches).

Certaines situations devront sans doute être analysées et appuyées par le jugement clinique. Voici quelques situations d'exception qui pourraient survenir :

- La présence de visiteurs pourrait être contre-indiquée physiquement ou psychologiquement (interférence ou perturbation des soins) pour une période donnée, selon une évaluation de l'équipe soignante (pour des raisons médicales ou thérapeutiques) et les visiteurs pourraient être invités à quitter ou à reporter leur visite. Une telle décision devra être discutée avec l'utilisateur et documentée au dossier;
- Un comportement portant atteinte aux droits ou à la sécurité d'autrui, perturbateur, abusif ou non sécuritaire ne sera pas toléré. Au besoin, la sécurité ou le chef de service sera interpellé et les procédures habituelles seront appliquées;



- Une présence qui compromet la confidentialité ou l'intimité de l'utilisateur ou d'autres usagers occupant les lieux ne sera pas permise. La prise de vidéo ou d'image sans le consentement des autres usagers, leurs proches et membres du personnel sera interdite;
- Les visiteurs devront respecter l'accès aux lieux autorisés seulement, et seront responsables de leurs propres repas et collations (nourriture et boissons).

Afin de préserver la vie privée, la confidentialité et le confort des tous, des visiteurs pourraient être priés de sortir de la chambre si le personnel doit parler à un patient au sujet de ses soins, effectuer un test ou une intervention.

On souhaite que l'utilisateur (ou son représentant) s'implique en nommant ses besoins et préférences. D'ailleurs, l'utilisateur pourra très bien décider de restreindre le temps durant lequel il accepte de recevoir des visiteurs.

Au cours des prochains mois, l'harmonisation des heures de visite en milieu hospitalier demandera une grande capacité d'adaptation à tous les membres du personnel œuvrant en courte durée. Il faudra assurément se pencher sur des situations particulières, les analyser et prendre des décisions appuyées par le jugement clinique. Nous comptons sur le professionnalisme et la collaboration de tous pour que l'implantation de cette nouvelle approche soit bénéfique.

Par Cindy Caouette, agente de relations avec le milieu

Garderie en milieu de travail à Ville-Marie

OÙ EN SOMMES-NOUS AVEC CE PROJET PILOTE?

En 2018, le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue annonçait son intention de mettre en place un projet pilote de service de garde en milieu de travail.

Profitant du fait qu'un agrandissement était en cours à l'hôpital de Ville-Marie, il a été décidé que c'est dans cette installation que serait instauré le projet pilote.

Le but du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue est de réussir à ouvrir un service qui offrirait des horaires de garde atypiques directement entre les murs de l'hôpital. Cela pourrait répondre notamment à un besoin des employés qui travaillent sur des horaires de soir, de nuit et de fin de semaine, pour lesquels la garderie est souvent un casse-tête.

Le projet n'en est encore qu'à ses premiers balbutiements, mais quelques étapes ont déjà été réalisées, notamment un partenariat avec le CPE chez Caliméro de Ville-Marie, qui détient déjà toute l'expertise nécessaire concernant l'ouverture d'un service de garde.

PROCHAINE ÉTAPE

Un sondage sera soumis aux employés de 40 ans et moins qui travaillent dans les installations de Ville-Marie et des environs. Cet exercice permettra de dresser un portrait réaliste des besoins du personnel pour la garde d'enfants au cours des prochaines années.

Les employés de Ville-Marie et des environs sont donc invités à surveiller leur boîte de courriels au cours des prochaines semaines !





ALZHEIMER : UN NOUVEAU SERVICE DANS LA MRC D'ABITIBI

Depuis novembre dernier, la Société Alzheimer Rouyn-Noranda/Témiscamingue est maintenant bien implantée dans la MRC d'Abitibi.

Cette belle réalisation résulte d'un partenariat entre deux organismes bien enracinés dans leur milieu, soit Support aux aînés de l'Harricana et la Société Alzheimer Rouyn-Noranda/Témiscamingue par le prêt d'une intervenante.

Bravo!

Des P'tits cœurs au chaud

UNE 15^E ÉDITION COURONNÉE DE SUCCÈS

Par Donald Vallières, chef de service programme jeunesse en Abitibi-Ouest

La 15^e activité annuelle des « P'tits cœurs au chaud », initiée par l'équipe jeunesse d'Abitibi-Ouest, a une fois de plus été couronnée de succès grâce à des dons des Cercles des fermières du territoire.

De magnifiques créations artisanales seront remises aux enfants de la MRC qui en ont le plus besoin : sacs pour déplacement, couvertures chaudes, mitaines, tuques, foulards, bas, etc.

Un immense merci à ces dames au grand cœur!





De gauche à droite : Mme Danielle Fournier, directrice de la Fondation hospitalière d'Amos, M. Robert Pelletier, député grand chevalier des Chevaliers de Colomb de Rivière-Héva et M. Robert Adam, président d'honneur de la Fondation Hospitalière d'Amos.

Par François Dion, 1^{er} vice-président de la Fondation hospitalière d'Amos

Fondation hospitalière d'Amos

LES CHEVALIERS DE COLOMB DE RIVIÈRE-HÉVA RÉPONDENT ENCORE PRÉSENTS

Les Chevaliers de Colomb de Rivière-Héva ont récemment remis un montant de 2 000 \$ à la Fondation hospitalière d'Amos, portant ainsi le total des contributions remises au fil des ans à 20 000 \$.

Ils joignent ainsi la catégorie des membres d'honneur de la Fondation. Cette générosité est le résultat de leur activité de financement annuelle : le traditionnel tournoi de pêche!

La Fondation remercie les membres des Chevaliers de Colomb de Rivière-Héva pour leur implication au profit de toute la population de l'Abitibi-Témiscamingue et leur souhaite le succès mérité pour le tournoi de pêche 2019, qui aura lieu au cours des prochains mois.

Merci également à toutes les personnes qui s'inscrivent à ce tournoi!

Du don de 2 000 \$ versé à la Fondation, une somme de 1 000 \$ a déjà été remise à la *Maison du Bouleau Blanc*. L'autre 1 000 \$ sera utilisé par la Fondation pour améliorer les soins de santé offerts dans le secteur d'Amos.



Entrepreneuriat et écologie en Abitibi-Ouest

UN PROJET NOVATEUR POUR DES PERSONNES VIVANT AVEC UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE



Initié par la Direction des programmes DI, TSA et DP, un projet novateur permet aux usagers d'Abitibi-Ouest d'allier entrepreneuriat et écologie. Le projet qui se déroule en partenariat avec le Centre de formation générale Le Retour a débuté en novembre dernier.

Les personnes vivant avec une déficience intellectuelle récupèrent les bouteilles de plastique dans les murs du Centre de formation. Ils réalisent ensuite, en différentes étapes, un produit final écologique. Les participants doivent donc apporter les bouteilles au local, compter les bouteilles, les nettoyer, dévisser les bouchons et les classer par couleur et transformer ces bouteilles pour en faire un produit final, comme des cordes de plastique.

L'idée première du projet est de mettre en action ces personnes en leur offrant un contexte d'apprentissage stimulant.



Le projet permet aussi d'observer leurs différentes compétences et leurs réactions dans un environnement de travail-projet. Présentement, le produit final n'est pas une priorité, le but étant principalement d'observer les participants et les diriger dans des tâches adaptées à leur potentiel actuel. Ils ont ainsi la possibilité d'établir une routine fixe ou, pour d'autres, de faire toutes les tâches.

Centre de formation générale
Le Retour

Objectifs du projet :

- Briser l'isolement des participants;
- Leur proposer un contexte exploratoire de découverte et de développement;
- Garder les personnes vivant avec une déficience intellectuelle en action pour qu'elles maintiennent leur santé physique et psychologique;
- Permettre à ces personnes de vivre un rôle social positif, ainsi qu'une participation active et valorisante sur le marché du travail;
- Répondre au besoin de répit des familles ou des milieux de vie en prenant en charge les participants sur une base hebdomadaire.

À ce jour, deux personnes participent au projet. Deux autres le feront au cours des prochaines semaines. Près de 1 000 bouteilles en plastique ont été amassées dans les points de chute suivants : CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, Centre de formation générale Le Retour, Maison St-André, Ville de La Sarre, Gym Oxygène Plus, Métal Marquis, Carrefour Jeunesse Emploi d'Abitibi-Ouest, Boutique BOCADO. Un grand merci à ces partenaires!

Déjà des impacts positifs

Les responsables observent déjà les impacts positifs du projet. Les participants ne présentent aucun comportement inadéquat. Ils sont plus calmes à leur retour dans leur milieu. Ils sont capables d'exprimer ce qu'ils préfèrent comme tâches et démontrent qu'ils ont acquis suffisamment de compétences pour être autonomes dans au moins une station. De plus, la communauté peut bénéficier du projet en utilisant les bouteilles transformées. C'est d'ailleurs le cas d'une classe en adaptation scolaire de l'école l'Envol, pavillon Académie de l'Assomption, pour un projet de sculptures faites de bouteilles.



**ENVIE DE POURSUIVRE VOS ÉTUDES
AUX 2^E OU 3^E CYCLE EN SCIENCES
DE LA SANTÉ À L'UQAT
À L'AUTOMNE 2019?**

2 SÉANCES D'INFORMATION
Programmes IPSPL et IPSSM -
27 mars à 17 h

- DESS et maîtrise en sciences infirmières, profils IPSPL et IPSSM
- En vidéoconférence dans les centres de santé de la région, en personne ou sur le Web

Tous les programmes de 2^e et 3^e cycles - 24 avril à 16 h 30

- Santé mondiale, SST, Sciences infirmières, Recherche
- En direct sur le Web

INFORMATION
1 877 870-8728 poste 2108
uqat.ca/rencontre-info-sante

UQAT
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE



Séance ordinaire du 7 février 2019

Projet de Maison des aînés à Palmarolle

Le conseil d'administration appuie les démarches de l'établissement et du comité de citoyens de Palmarolle pour le dépôt au ministère de la Santé et des Services sociaux d'un projet de Maison des aînés à Palmarolle.

Présentations

- Présentation de l'organigramme et des services de la Table de concertation locale pour personnes âgées du Témiscamingue par madame Édith Vincent.
- Présentation des services offerts à la population ainsi que d'un lexique communautaire par madame Jacinthe Marcoux de la Corporation de développement Communautaire du Témiscamingue.

Nomination d'un coordonnateur au Bureau des médecins examinateurs

Docteur Martin Pham Dinh est nommé coordonnateur du Bureau des médecins examinateurs du Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue.

Désignation au conseil d'administration d'un membre représentant les fondations

En vertu de l'article 11 de la Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales (RLRQ. c. O-7.2) (LMRSSS), les présidents des fondations ont procédé à la désignation de Mme Sylvette Gilbert, présidente de la Fondation Pierre-Marchand, à titre de membre représentant les fondations au conseil d'administration du Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue.

Addenda à l'Entente de gestion et d'imputabilité 2018-2019

Les membres autorisent le président-directeur général à signer l'addenda à l'Entente de gestion et d'imputabilité 2018-2019 entre le ministère de la Santé et des Services sociaux et le Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue.

Nominations de pharmaciens

Les membres acceptent la nomination de quatre pharmaciens.



Statuts et privilèges de médecins et dentistes

Les membres procèdent :

- à la nomination de sept médecins;
- au renouvellement des statuts et privilèges d'un médecin;
- à la modification des statuts et privilèges de douze médecins.

Démissions de médecins et d'une pharmacienne

- La démission d'une pharmacienne et de trois médecins est acceptée.

Médecins examinateurs

- La démission de deux médecins examinateurs est acceptée.

Les documents suivants sont adoptés :

- Cadre conceptuel en éthique.
- Cadre de référence des services de soutien à domicile (SAD).
- Guide d'allocation de services d'aide à domicile et de services aux familles et aux proches aidants.

Les documents suivants sont déposés :

- Activités du président du conseil d'administration pour la période du 1er décembre 2018 au 30 janvier 2019.
- Rapport annuel 2017-2018 du Conseil des infirmières et infirmiers.
- Activités du président-directeur général dans la communauté pour la période du 1er décembre 2018 au 30 janvier 2019.
- Tableau de bord du conseil d'administration.
- Rapport trimestriel sur les plaintes de harcèlement psychologique.
- Suivi des projets d'infrastructure.

LA PROCHAINE SÉANCE ORDINAIRE AURA LIEU LE 21 MARS 2019, À 15 H 30, À VAL-D'OR.

Rédaction et mise en page par 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 45157.

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 : <https://www.cisss-at.gouv.qc.ca/calendrier-des-rencontres-et-projets>.



Conseil multidisciplinaire

INFO-CM

Bonjour à tous les membres du conseil multidisciplinaire. Voici un résumé de nos rencontres du 14 décembre 2018 et du 21 janvier 2019.

Thierry Simard, APPR à la Direction des services multidisciplinaires (DSM) – Soutien à la pratique professionnelle et aux programmes, nous a présenté le plan d'action concernant la démocratisation de l'administration de la naloxone en contexte de surdose d'opioïdes. Ce plan contient entre autres un volet d'information et de formation. Votre comité exécutif continuera de suivre ce dossier de près.

Une discussion avec Marc Gendron, adjoint à la direction DI-DP-TSA, a permis de faire le suivi sur plusieurs préoccupations reliées à la pratique orthophonique.

- Nous avons eu deux présentations très intéressantes, soit celle du comité interdisciplinaire concernant la dysphagie pédiatrique et celle du comité-interconseil concernant le protocole de transfusion massive.
- Une rencontre avec Marianne Gagnon-Bourget, conseillère-cadre en amélioration continue à la

Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique (DQEPE), nous a permis de faire un suivi sur l'approche usager-partenaire.

- Nous avons discuté avec Anne Létourneau, chef de service du développement organisationnel, du partenariat d'affaires RH et du développement des compétences, concernant différents sujets relevant de la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ). D'autres invitations seront lancées à différentes personnes au sein de cette équipe afin d'approfondir des sujets plus spécifiques.

N'oubliez pas que vous pouvez soumettre vos projets au comité exécutif du conseil multidisciplinaire pour la création d'un comité de pairs, interprofessionnel ou interconseil sur un sujet visant l'amélioration de la pratique professionnelle. Nous vous invitons à consulter les documents pertinents sur l'intranet ou à nous interpeller directement.

POUR NOUS JOINDRE

Conseil multidisciplinaire du
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue

622, 4^e Rue Ouest
Amos (Québec) J9T 2S2
819 732-3341, poste 2983

08_cissat_conseilmulti@ssss.gouv.qc.ca



Rapport trimestriel

PLAINTES DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Entre le 1^{er} août 2018 et le 31 décembre 2018, huit (8) plaintes de harcèlement psychologique ont été déposées et traitées au sein de notre organisation.

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

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 DRHCAH (mariepier_dufour@ssss.gouv.qc.ca) via le formulaire en annexe à la Politique de promotion de la civilité, de prévention de la violence et du harcèlement.

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

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

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 dans l'intranet, sous la section « Documents de références, politiques et procédures ».

Quant à la procédure, elle a été adoptée le 19 juillet 2017. Vous pouvez la consulter en suivant le lien suivant : Procédure en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

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, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraînent, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Le harcèlement psychologique comprend notamment tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne et tout acte d'intimidation, de menace ou de discrimination. La notion de harcèlement comprend notamment le harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu sur la personne.



Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF)

RAPPORT STATISTIQUE AU 3^e TRIMESTRE 2018-2019

Chaque trimestre, il fait plaisir à la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques de vous présenter les rapports d'utilisation de notre programme d'aide aux employés et à la famille.

Entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2018, 524 dossiers ont été ouverts. L'utilisation actuelle de notre PAEF est donc de 8,73 % et est estimée à 11,64 % à la fin de l'année.

Aperçu sommaire des statistiques

9,6 %

Les 31-40 ans
représentent la
catégorie d'âge la
plus importante à
ce jour.
(155/524 dossiers)

65,1 %

Demandes à ce
jour provenant de
nouveaux clients
(341/524 dossiers)

13,8 %

% d'utilisation
des services du
PAEF par la famille
immédiate
(72 dossiers)

73,4 %

Employés et membres de
leur famille étant au travail
et non en congé d'invalidité
lors de leur accès aux
services du PAEF.
(381/519 dossiers)

0,4 %

% d'utilisation du
service Web
(2/519 dossiers)

5,4 %

% d'utilisation
du service
téléphonique
(28/519 dossiers)

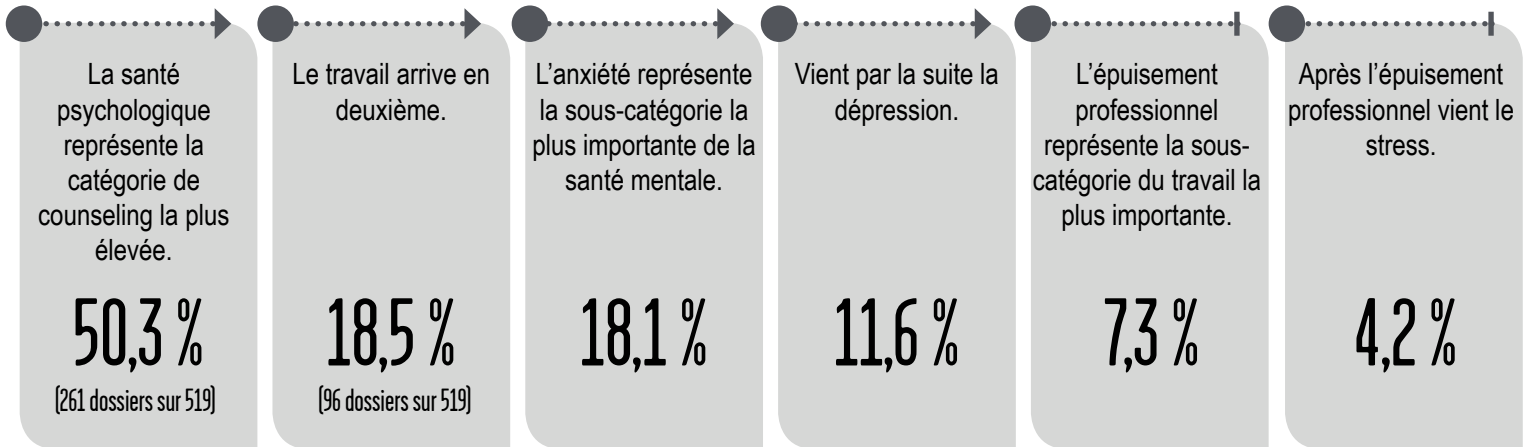
94,2 %

La modalité de counseling
privilegiée demeure le
face-à-face
(489/519 dossiers)

RAPPEL

Nous vous rappelons que cinq séances d'une heure sont offertes annuellement aux personnes salariées ainsi qu'à leur conjoint ou conjointe et personnes à charge. Il s'agit de cinq séances au total, peu importe qui est le bénéficiaire du service. Par exemple, si la personne salariée elle-même en utilise trois et que son enfant en a besoin quelques mois plus tard, il lui reste deux séances. La banque de cinq heures se renouvelle le 1^{er} avril de chaque année.

Le service de counseling continue d'être le service majoritairement utilisé par les employés et membres de leur famille (99 % ou 519/524 dossiers). 519 dossiers de counseling ont été ouverts à ce jour.



Gestion des congés et des absences

AVEZ-VOUS VOTRE AIDE-MÉMOIRE?

Par Josée Larouche, cadre à la DRHCAJ

De petites cartes baptisées Aide-mémoire – Gestion des congés ont été distribuées à l'ensemble du personnel du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue.

Il s'agit d'une initiative du comité de mobilisation Favoriser la présence au travail de la MRC d'Abitibi qui souhaitait fournir à tous les employés un outil simple, facile à consulter et présentant toutes informations pertinentes.

Vous y trouverez, par exemple, les directives à suivre en cas d'absences ponctuelles et imprévues, de congés ponctuels ou d'absences pour maladie. Vous y retrouverez aussi les coordonnées téléphoniques pour joindre les coordonnateurs d'activités de chaque MRC, le PAEF, l'équipe climat de travail, le personnel de la liste de rappel, l'agente administrative aux assurances collectives, le bottin de la DRHCAJ, etc.

Nous vous invitons à garder précieusement cette petite carte, à la maison, dans votre sac à main ou dans votre porte-monnaie afin de pouvoir vous y référer au besoin.

Si vous n'avez pas reçu la vôtre, vous pouvez vous la procurer auprès de l'agente administrative aux avantages sociaux et à la rémunération de votre MRC.

AIDE-MÉMOIRE – GESTION DES CONGÉS

Absences ponctuelles et IMPRÉVUES, vous devez :

- jour de semaine : aviser votre supérieur immédiat ou son représentant;
- soir/nuit/fin de semaine/férié : aviser le coordonnateur d'activités;
- préciser le motif de l'absence (maladie, décès, etc.);
- pour un décès, aviser sans délai votre supérieur et lui acheminer les attestations nécessaires.

Congés ponctuels (ex. : vacances fractionnées, congés personnels), vous devez :

- remplir le formulaire de demande de congé et l'acheminer à votre supérieur immédiat.

Par Josée Larouche, cadre à la DRHCAJ

Voici la liste des bons coups dont les différents comités de mobilisation ont été informés récemment.

VALLÉE-DE-L'OR ET ABITIBI

ÉQUIPE DE NEUROTRAUMATOLOGIE DU SECTEUR EST

(Val-d'Or et Amos)

Votre contribution exceptionnelle au traditionnel dîner de Noël organisé depuis 10 ans a été soulignée. Pour cet événement, chaque usager est invité avec un membre de sa famille. Les plats sont préparés par les clients lors de leur rendez-vous en réadaptation. Les tâches qu'on leur confie sont en lien avec les objectifs de leur plan d'intervention. Tout le monde collabore, même les membres de l'équipe. Le repas s'est tenu en décembre dernier et une quinzaine d'usagers y était attendue, en plus de leur accompagnant et des membres de l'équipe.

Merci de faire une différence auprès de la clientèle que vous desservez!



LES BONS COUPS DES COMITÉS DE MOBILISATION



PERSONNEL DU SERVICE ALIMENTAIRE, LISTE DE RAPPEL ET PARTENAIRE RH

ABITIBI

Malgré la pénurie de personnel et dans un contexte d'implantation des nouveaux menus, tous ont mis la main à la pâte pour assurer un service de qualité aux usagers. En plus du personnel et des gestionnaires, il faut mentionner l'appui du partenaire RH, Vincent Béland (remplacé aujourd'hui par Marie-Ève St-Denis) ainsi que de l'agente administrative à la liste de rappel, Chantal Perron, qui ont été d'un support inestimable.

Unir nos forces vers l'excellence pour le bien-être des gens d'ici! Cette vision, vous l'avez placée au cœur de vos préoccupations, sans oublier les valeurs d'Humanisme, d'Engagement, de Collaboration et de Transparence. Vous méritez cette «tape dans le dos».

MERCI à chacun de vous!

ABITIBI-OUEST ET ROUYN-NORANDA

EQUIPE DU CENTRE DE RÉADAPTATION EN DÉFICIENCE PHYSIQUE DE LA SARRE ET ÉQUIPE DU GMF DE ROUYN- NORANDA

Votre collègue, Kathy Germain, souhaite profiter de cette tribune pour souligner l'accueil chaleureux que vous lui avez tous réservé lorsqu'elle a débuté sa pratique comme travailleuse sociale. Prendre le temps de bien l'accueillir et lui offrir tous les outils afin de favoriser son intégration peut faire toute la différence pour un nouvel employé.



ROUYN-NORANDA

GENEVIÈVE TREMBLAY ET MARLÈNE MAINVILLE APPR AINSI QUE FRANCINE ROBERT

Vos collègues et gestionnaires désirent souligner votre dynamisme et votre générosité qui ont permis à toute l'équipe de santé publique de se sentir dans l'esprit des fêtes par l'organisation de trois pauses festives. Vous avez invité chacun des 35 membres de l'équipe de santé publique à piger le nom d'un collègue et à lui offrir, non pas un cadeau, mais une action ou un geste de bienveillance, et ce, dans le plus grand des secrets.

Ces actions ont ajouté une touche de magie dans un blitz de fin d'année bien chargé !

Bravo et merci !

VALLÉE-DE-L'OR

ÉQUIPE DE DÉFICIENCE PHYSIQUE ET TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME

Deux équipes de travail ont pris le relais pour organiser des activités de Noël pour petits et grands qui bénéficient de services en réadaptation pour les deux clientèles desservies.

Tous ont contribué à l'organisation de différentes activités, soit : parcours moteur, atelier de bricolage, décoration de petits gâteaux, déballage d'un cadeau de groupe et visite du père Noël. Même les clients adultes ont été interpellés pour aider à la décoration, et ce, toujours en lien avec leurs objectifs de réadaptation. Les adultes aidaient à la décoration et à la préparation d'un petit présent à l'intention des 20 enfants participants.

Merci de faire une différence auprès de la clientèle que vous desservez!

Projet Dire merci, c'est gratuit!

APRÈS VAL-D'OR, D'AUTRES INSTALLATIONS JOINDRONT LE MOUVEMENT DE RECONNAISSANCE

Vous vous en rappelez sans doute : une initiative des comités de mobilisation « Favoriser la présence au travail » a été lancée en grandes pompes dans la MRC de la Vallée-de-l'Or l'automne dernier, afin de permettre à la population de manifester sa reconnaissance auprès du personnel du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue.

Le projet Dire merci, c'est gratuit! a été déployé au mois d'octobre 2018 dans les entrées de toutes les installations de Val-d'Or. Une conférence de presse a été organisée pour le lancement officiel. Des traces de pas ont été apposées au sol pour guider les usagers vers une affiche aux couleurs du projet Dire merci, c'est gratuit! Sur ce panneau, on retrouve de petites cartes de reconnaissance qui peuvent être remplies et remises à un employé ou une équipe de travail. Les gens peuvent aussi nous faire part de leurs commentaires et partager leur expérience en se rendant sur le site Internet du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, sous la rubrique Dire merci, c'est gratuit!

Nous encourageons aussi les membres du personnel à utiliser ces petites cartes pour les remettre à des collègues de travail! Ce simple geste de reconnaissance est très apprécié et touche les gens qui le reçoivent. L'initiative semble porter fruit puisque nous devons régulièrement remplir les porte-cartes!

C'est pour cette raison que le comité de direction a donné son accord afin que le projet soit déployé dans toutes les installations du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue. Les prochaines villes visées sont : Senneterre, Malartic, Ville-Marie et Témiscaming. Les MRC d'Abitibi-Ouest, Rouyn-Noranda et Abitibi suivront.



NOMINATIONS

CADRES

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

Catherine Cossette

Nommée chef de service – mouvement interne. Elle est en poste depuis le 6 janvier 2019. Son port d'attache est Amos.

Josée Dallaire

Nommée conseillère-cadre en système de gestion des ressources humaines. Elle est en poste depuis le 6 janvier 2019. Son port d'attache est Amos.

Jessica Riendeau

Nommée conseillère-cadre en relations de travail. Sa date d'entrée en fonction reste à déterminer. Son port d'attache est Rouyn-Noranda.

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

Isabelle Dubuc

Nommée chef de service du bloc opératoire, endoscopie, centre de jour et unité de retraitement des dispositifs médicaux – intérimaire. Sa date d'entrée en fonction demeure à déterminer. Son port d'attache est Rouyn-Noranda.

Direction des services multidisciplinaires (DSM)

Sara De Carufel

Nommée chef de services psychosociaux généraux et soins spirituels. Elle est en poste depuis le 4 février 2019. Son port d'attache est Val-d'Or.

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

Samuel Rémillard

Nommé chef des opérations aux ressources informationnelles. Il est en poste depuis le 3 décembre 2018. Son port d'attache est Rouyn-Noranda.

Direction des programmes santé mentale et dépendance (DPSMD)

Diane Benguigui

Nommée chef de service santé mentale externe Vallée-de-l'Or. Sa date d'entrée en fonction demeure à déterminer. Son port d'attache est Val-d'Or.

Serge Boudreau

Nommé chef de service programme dépendance Val-d'Or, Malartic et Senneterre et mandat régional en itinérance. Il est officiellement entré en fonction le 28 janvier 2019. Son port d'attache est Val-d'Or.

Direction de la protection de la jeunesse (DPJ)

Jenny Godbout

Nommée chef de service à la Direction de la protection de la jeunesse (évaluation-orientation) – MRC de la Vallée-de-l'Or. Elle est en poste depuis le 26 novembre 2018. Son port d'attache est Val-d'Or.

Julie Bouchard

Nommée chef de service à la Direction de la protection de la jeunesse (application des mesures et évaluation-orientation) – Ville-Marie et secteurs autochtones de l'Ouest. Elle est en poste depuis le 12 novembre 2018. Son port d'attache est Ville-Marie.

Direction du programme jeunesse
(DPJeu)

Geneviève Perron

Nommée chef de service régional en santé mentale 1^{re} et 2^e ligne jeunesse et responsable du programme pédopsychiatrie – intérimaire. Elle est entrée en fonction le 17 décembre 2018. Son port d'attache est Val-d'Or.

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

Caroline Bettez

Nommée chef de service à l'hébergement – Rouyn-Noranda. Sa date d'entrée en fonction demeure à déterminer. Son port d'attache est Rouyn-Noranda.

Anick Fréchette

Nommée coordonnatrice des services d'hébergement et du soutien à domicile – Vallée-de-l'Or. Elle est en poste depuis le 20 janvier 2019. Son port d'attache est Val-d'Or.

Lucie Trudel

Nommée chef de service à l'hébergement – CHSLD de Val-d'Or, par intérim. Elle est en poste depuis le 6 janvier 2019. Son port d'attache est Val-d'Or.

Direction de la qualité, évaluation,
performance et éthique (DQÉPÉ)

Marie-Lise Lecompte

Nommée conseillère-cadre en amélioration continue. Sa date d'entrée en fonction demeure à déterminer. Son port d'attache est Val-d'Or.

Direction des soins infirmiers (DSI)

Samuel Roch

Nommé coordonnateur soir/nuit/fin de semaine et férié. Sa date d'entrée en fonction demeure à déterminer. Son port d'attache est Amos.

Pascale Morin

Nommée coordonnatrice soir/nuit/fin de semaine et férié. Elle est en poste depuis le 20 janvier 2019. Son port d'attache est Amos.

Félicitations!





Par Marianne Gagnon-Bourget, conseillère-cadre en amélioration continue

Éthique clinique

UNE JOURNÉE DE FORMATION INSPIRANTE

Le 10 décembre dernier, l'éthicienne Delphine Roigt a offert une formation d'une journée en éthique clinique aux 23 ambassadeurs en éthique de notre organisation.

Cette journée leur a permis d'en apprendre davantage sur la démarche réflexive de l'éthique clinique au quotidien. Ainsi, après avoir démystifié les diverses structures en éthique, les ambassadeurs se sont approprié différentes grilles d'analyse de cas.

Cette journée marquait officiellement la moitié du programme de formation de nos ambassadeurs. En effet, depuis juin dernier, ils reçoivent mensuellement une formation sur les habiletés à développer afin de cibler des cas éthiques et les orienter vers les bonnes instances.

Nos ambassadeurs seront complètement formés en juin 2019 et vous pourrez vous adresser à eux si vous avez des questions.

Vallée-de-l'Or

France Bolduc
Josyann Trudel
Diane Benguigui
Nathalie Quenneville
Annie Richard
Cynthia Vachon-Gilbert
Nancy Lecomte
Geneviève Ross
Chantal de Guise

Rouyn-Noranda

Carole Ramsay
Céline Grenier

Ville-Marie

Susie Gaudet
Yannick Sévigny

Abitibi-Ouest

Barbara Crête
Valérie Roy
Annick Côté
Luce Morais
Annie Hould-Garceau
Cindy Trudel

Amos

Sophie Blouin
Valérie Legoff
Marc Bergeron

ÉTHIQUE : QUELQUES SUIVIS

Voici quelques suivis relatifs au dossier de l'éthique dans notre organisation.

Cadre conceptuel en éthique » En décembre dernier, le comité de direction a approuvé la proposition de cadre conceptuel en éthique. Ce cadre vise quatre types d'éthique : clinique, de la recherche, de la gestion du personnel et organisationnelle ainsi que de la gouvernance.

Le cadre a été adopté par le conseil d'administration. Il sera disponible dans l'intranet sous peu. N'hésitez pas à le consulter!

Code d'éthique de l'établissement » Nous fonctionnons encore avec les neuf (9) codes d'éthique des anciens établissements. Dans les prochains mois, nous procéderons à une consultation pour l'harmonisation desdits codes d'éthique pour n'en concevoir qu'un seul. Restez à l'affût des développements à ce sujet.

Demande de consultation éthique » Vous vivez une situation éthique et vous ne savez pas quoi faire? Contactez-nous rapidement et nous pourrions vous offrir une consultation en éthique. Sachez que nos comités d'éthique peuvent se réunir rapidement et vous aider dans votre réflexion.

Pour information, contactez vos ambassadeurs ou appelez Marianne Gagnon-Bourget au 819 825-5858, poste 2424 ou par courriel au marianne_gagnonbourget@ssss.gouv.qc.ca.

Intégrer le concept d'usager-partenaire

LE CISSS S'INSPIRE DU CENTRE NATIONAL D'EXCELLENCE EN SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

Par Marianne Gagnon-Bourget, conseillère-cadre en amélioration continue



Le 20 décembre dernier, un atelier d'appropriation du recueil d'idées inspirantes du Centre national d'excellence en santé et services sociaux était organisé. Ce recueil c'est en fait un recensement d'activités et d'innovations en lien avec le concept d'usager-partenaire.

Cet outil a été développé afin de répondre à la question suivante : comment pouvons-nous intégrer le concept d'usager-partenaire au sein d'activités quotidiennes?

Quinze participants de tous les horizons se sont rassemblés pour échanger sur des idées qui pourraient facilement être applicables chez nous. L'atelier a permis de rejoindre autant nos partenaires externes que nos intervenants.

Il s'agissait d'une première expérience. Nous récidiverons certainement avec d'autres activités de ce genre!

31^e ÉDITION
SEMAINE QUÉBÉCOISE DE LA DÉFICIENCE INTELLECTUELLE



SEMAINE QUÉBÉCOISE
DE LA
**déficience
intellectuelle**



**APPRENDRE
À SE
CONNAITRE!**
**DU 17 AU 23
MARS 2019**

Caroline Blanchard, directrice des programmes DI-TSA et DP

La Semaine québécoise de la déficience intellectuelle fête ses trente et un ans! Du 17 au 23 mars 2019



Vincent-Guillaume Otis

Depuis 2010, Vincent-Guillaume a tout du porte-parole exemplaire : il est généreux, ouvert, à l'écoute et engagé. Il bénéficie d'une grande notoriété et comprend bien les enjeux qui touchent cette limitation fonctionnelle, puisque son frère vit avec une déficience intellectuelle.



Gabrielle Marion-Rivard

Gabrielle, connue notamment pour sa prestation dans le film Gabrielle dans lequel elle tenait le rôle principal, s'est jointe à Vincent-Guillaume en 2014 pour mieux faire connaître la déficience intellectuelle. Source de fierté pour les personnes qui ont un handicap, Gabrielle est devenue une inspiration. Connaissant ce que vivent quotidiennement les personnes ayant une déficience intellectuelle, elle est une porte-parole en or qui sait mettre en avant-plan les talents de ces personnes remarquables.

Tout au long de la semaine de sensibilisation, des événements seront organisés partout en province. Cette semaine thématique annuelle a pour objectif de mettre en lumière les personnes qui vivent avec une déficience intellectuelle, de briser les préjugés et de créer des rapprochements entre la population et les personnes ayant une déficience intellectuelle dans l'espoir d'une société plus inclusive. Pour connaître les activités qui se dérouleront en Abitibi-Témiscamingue, nous vous invitons à consulter le lien suivant : <https://www.sqdi.ca/fr/calendrier>.

Pour ne rien manquer de cette 31^e édition, suivez aussi la page Facebook de la Semaine québécoise de la déficience intellectuelle!

BONNE SEMAINE!

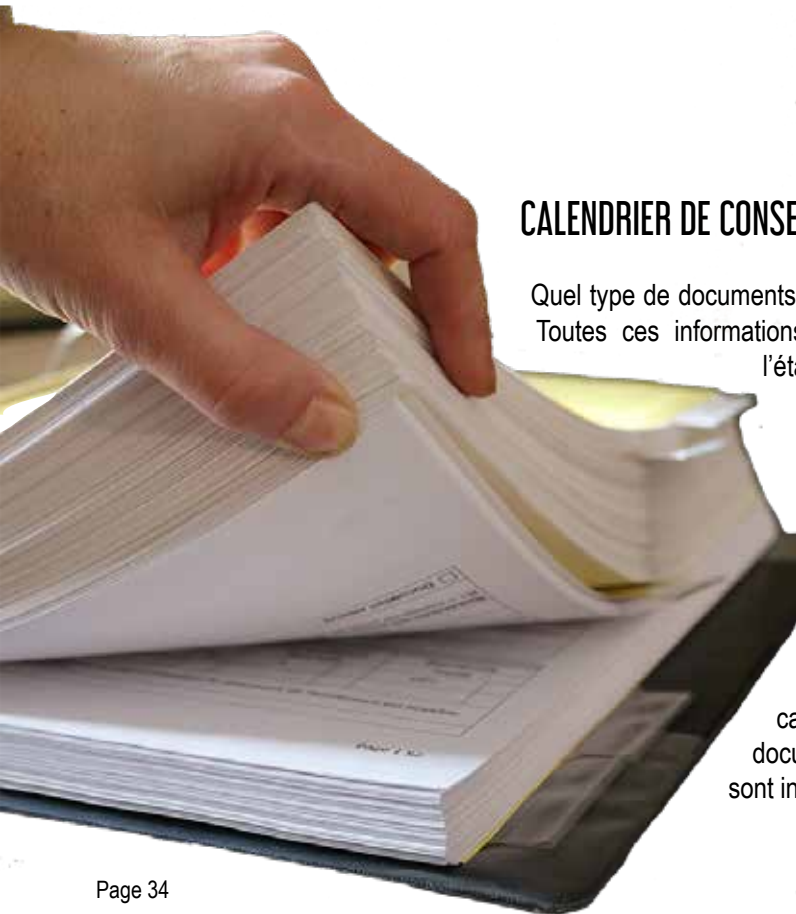


Partie 2

LA GESTION DOCUMENTAIRE AU SEIN D'UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC

Par Marie-Eve Therrien, APPR aux communications, avec l'expertise de Julie Gendron, spécialiste en procédés administratifs

Après le petit cours 101 présenté dans le dernier Intercom, nous poursuivons notre incursion dans la gestion documentaire avec la présentation de quelques notions de base parce que la gestion documentaire a son propre langage!



CALENDRIER DE CONSERVATION

Quel type de documents doit-on garder? Combien de temps doit-on les conserver? Toutes ces informations sont colligées dans le calendrier de conservation de l'établissement. Ce n'est pas uniquement le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue qui décide ce qu'il souhaite conserver ou non, ni combien de temps il le conservera. Notre calendrier de conservation est, en grande partie, bâti en fonction des règles établies par la Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BA nQ). Il doit être approuvé par la BA nQ.

On dit «calendrier de conservation», mais cet outil n'a rien à voir avec les calendriers annuels que l'on voit sur nos murs ou dans nos bureaux. Il s'agit d'un volumineux cartable (plusieurs centaines de pages) dans lequel tous les documents produits par le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue sont inscrits, classés et numérotés.

Le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue possède son calendrier de conservation approuvé par la BAŃQ depuis septembre 2017. Il se doit d'être appliqué pour l'épuration de tous les documents produits dans nos différents services. L'établissement est aussi doté d'un plan de classification uniforme de ses documents. Ce plan est actuellement en implantation dans les directions, tant au niveau informatique que papier.

PLAN DE CLASSIFICATION

Si le calendrier de conservation indique les documents à conserver, la durée et le support de conservation (document papier, fichier électronique, etc.), le plan de classification est un autre outil essentiel à la bonne gestion documentaire. Il sert à ordonner les documents conservés afin de faciliter leur repérage au besoin. N'oublions pas qu'un document introuvable n'est d'aucune utilité.

DÉTENTEUR PRINCIPAL D'UN DOCUMENT

Comme il en a été question dans le texte du mois de décembre, nous ne sommes pas tous concernés de la même façon par la gestion documentaire. Imaginez si tout le monde devait conserver tout, tout le temps!

La question à se poser lorsqu'on doit déterminer si on doit conserver ou non un document est : suis-je le détenteur principal du document? Être le détenteur principal signifie que votre direction est responsable de l'activité concernée par le document (ou dossier). Le détenteur principal d'un document est inscrit dans le calendrier de conservation du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue. Il s'agit d'une direction, et non d'un individu en particulier, d'où le rôle primordial des adjointes de direction, qui sont les gardiennes de la gestion documentaire.

Lorsque vous n'êtes pas le détenteur principal d'un document, vous pouvez garder le document en question tant qu'il vous est utile et ensuite, envoyer le fichier électronique à la corbeille ou la version papier dans le bac de récupération/déchetage.

DOCUMENT ACTIF, SEMI-ACTIF OU INACTIF

Non, un document actif ne va pas au gym 3 fois par semaine. Plus sérieusement, un document dit «actif» est un document qu'on utilise de façon courante. Il devient semi-actif lorsqu'il est utilisé uniquement sur une base occasionnelle. Finalement, lorsqu'un document n'est plus utilisé du tout, il devient inactif. Inactif ne signifie pas inutile. Beaucoup de documents inactifs sont conservés sur une base permanente en raison de leur valeur historique et parce qu'ils témoignent des activités de notre établissement à une époque donnée. D'autres sont éliminés, selon ce qui est prévu dans le calendrier de conservation du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue.

LE MOIS PROCHAIN

Nous vous proposerons quelques mises en situation afin de vérifier ce que vous avez retenu des deux premières chroniques!



Vous avez des questions sur la gestion documentaire? Des doutes concernant un document?

N'hésitez pas à joindre notre spécialiste en procédés administratifs.

Julie Gendron

819 764-3264, poste 45163
juligend@ssss.gouv.qc.ca

Amos, Rouyn-Noranda et Ville-Marie

VISITE DE CHANTIERS

Puisque plusieurs projets majeurs sont en cours à travers la région, nous vous proposons de faire le tour des principaux chantiers... en images et avec quelques faits saillants.



Si les travaux en cours à Amos et Rouyn-Noranda sont peu visibles vus de l'extérieur, le paysage change autour de l'hôpital de Ville-Marie.

La charpente et les murs de la nouvelle partie (agrandissement) sont entièrement montés. Les travaux de démolition intérieurs sont complétés. L'installation des nouvelles conduites à la chaufferie est débutée.

Au cours des prochaines semaines, les travaux de finition extérieure seront poursuivis, de même que l'installation des nouveaux équipements de la chaufferie.

Les travaux préparatoires se déroulent toujours selon le calendrier prévu et devraient se terminer à la fin du mois de mai.



ROUYN-NORANDA

Projet de relocalisation de la pédiatrie

Les travaux de démolition sont maintenant terminés au 2^e étage de l'hôpital. Au cours des dernières semaines, les fenêtres ont été changées et plusieurs travaux de plomberie ont été réalisés. Des travaux électriques doivent maintenant être entrepris avant d'amorcer la dernière étape, soit la finition des cloisons : plâtrage, peinture, etc.

Rappelons que l'aile nord-ouest du 2^e étage est réaménagée de façon à pouvoir accueillir le département de la pédiatrie, qui se situe actuellement au 5^e étage.

À ce moment-ci, l'accès au chantier demeure restreint et seules les personnes autorisées peuvent se trouver sur les lieux. Tout va bon train jusqu'à maintenant. La date de fin des travaux (fixée aux alentours du 15 mars) devrait être respectée.

AMOS

Mise en place du centre de soins ambulatoires

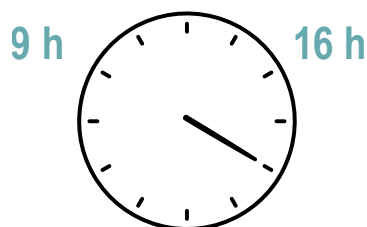
Le futur centre de soins ambulatoires commence vraiment à prendre forme au 5^e étage de l'hôpital d'Amos. L'installation des cloisons qui délimitent les différents espaces du centre est maintenant terminée. La ventilation est faite à 85 %. Les travaux de plomberie se poursuivent. Au moment de publier l'Intercom, l'installation du revêtement de plancher devrait avoir commencé.

Fréquentation du site Web

DE PLUS EN PLUS DE VISITEURS

Selon le rapport sur les données Google Analytics pour la fréquentation de notre site Web, 5 847 utilisateurs ont visité notre site Web, pour un total de 7 566 visites (sessions). Il s'agit d'une augmentation de 22 % du nombre d'utilisateurs par rapport à décembre. Toutefois, il est important de tenir compte du congé des Fêtes.

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



Les 10 pages les plus consultées entre le 1^{er} et le 31 janvier 2019 :



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



LES NOUVEAUTÉS DE DÉCEMBRE 2018 ET JANVIER 2019

NOUVEAUX DOCUMENTS

- DRHCAJ-240 014-02 Politique sur l'application de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (Loi no 87);
- DRHCAJ-240 014-03 Procédure sur l'application de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (Loi no 87);
- DRHCAJ-240 017-08 Guide de gestion des congés.

Outils grippe saisonnière :

- Liste d'équipement, matériel et fournitures pour clinique de grippe;
- AH-630 Outil de grippe saisonnière — Évaluation adulte;
- AH-631 Outil de grippe saisonnière — Évaluation brève adulte;
- AH-632 Outil de grippe saisonnière — Évaluation pédiatrique;
- AH-633 Outil de grippe saisonnière — Triage spécifique SAG.

DOCUMENTS RÉVISÉS

- DQEPE-210 008-03 Procédure de réclamation en cas de perte et de bris d'objets personnels;
- DSPEU-190 005-01 Règlement de parachèvement des dossiers;
- DSPEU-190 017-02 Politique de gestion des médicaments de niveau d'alerte élevé.

Tous ces documents
sont disponibles dans
l'intranet régional,
sous Centre de
documentation.

L'INTERCOM

Envoyez-nous votre adresse courriel pour recevoir l'Intercom à la maison :
08_ciissat_communications@ssss.gouv.qc.ca



Proposez-nous vos articles et sujets au plus tard le 21 mars 2019.

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

Québec 