

Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière Québec

Accueil Plan du site Nous joindre Portail Québec

CISSS en bref | Conseils professionnels | Info administrative | Info clinique | Info RH | Gestionnaires

Bienvenue sur le site INTRANET du CISSS. Des questions du personnel? Service à l'employé

Nouveau système ressources humaines/paie

←

Pour tout savoir, consultez la page 20

À COMPTER DU 19 NOVEMBRE

Bilan DPJ 2018

MERCI

La cause des enfants
TATOUÉE SUR LE CŒUR

6

Rôles du RLMU

RLMU

(responsable local des mesures d'urgence)
(Substitut)

Secrétariat du RLMU

(responsable local des mesures d'urgence)

14

Développement durable : UN PROJET NOVATEUR

14

SOMMAIRE

LE CISS... EN ACTION!

3

RÉSULTATS DU CISS

4-5

GRANDS DOSSIERS

6-9

RESSOURCES HUMAINES

10-13

FONDATEURS

13

SERVICES TECHNIQUES

14-15

BON À SAVOIR

16-18

BONS COUPS

18

EN UN CLIN D'ŒIL

19

MON DOSSIER RH/PAIE

20

Le journal organisationnel *ClsssNERGIE* est publié par le Service des communications. Pour faire parvenir vos idées ou vos commentaires, écrivez à l'adresse suivante : cissnergjie.cisslslan@ssss.gouv.qc.ca. Une version électronique est disponible sur le site Web du CISSS ainsi que sur l'intranet sous l'onglet *Documentation*.

Prochaine parution : hiver 2019

DES MOYENS POUR S'INFORMER!

Restez informés des actualités, des informations organisationnelles et des divers projets du CISSS en consultant les moyens de communication suivants :

ClsssNERGIE+

Le *ClsssNERGIE+* est transmis par courriel toutes les deux semaines aux membres du personnel et aux médecins ayant accès à la messagerie électronique. Il est également disponible sur le site intranet sous l'onglet *Documentation/ClsssNERGIE*.



NOTRE PAGE FACEBOOK : de plus en plus consultée

Saviez-vous que près de 3 100 utilisateurs de Facebook sont maintenant abonnés à la page du CISSS? Notre publication la plus populaire a été la nouvelle concernant la petite auto Tesla mise à la disposition des enfants en attente d'une chirurgie à l'HPLG. Elle a été vue par 41 415 personnes et a suscité 1 394 j'aime et 438 j'adore.

Les publications de recrutement y sont aussi beaucoup consultées et partagées. Ainsi, un affichage regroupant plusieurs postes offerts a récemment été vu plus de 20 000 fois!

N'hésitez pas à suivre notre page!



LE CISSS... EN ACTION!

À la lecture du CISSSnergie, vous constaterez que le travail, la contribution et le dévouement de plusieurs équipes ont pu mener à des résultats très intéressants. Les pages 4 et 5 vous illustrent les gains obtenus par plusieurs secteurs de l'organisation au cours des derniers mois. Ceux-ci résultent, entre autres, d'investissements importants dans différents services dans la dernière année et également des travaux d'harmonisation des pratiques, de révisions dans les façons de faire et de la collaboration interdirection.

Mentionnons aussi les travaux de révision des trajectoires clientèle qui sont en cours dans divers secteurs dans le but de dispenser une offre de service intégrée pour les clientèles visées. Vous trouverez un exemple concret de ce qui a été réalisé à la Direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique à la page 9. Soulignons que ces travaux, centrés sur les besoins des usagers et de leur famille, ont été réalisés grâce à l'apport et à l'engagement des équipes concernées.

Dans cette même lignée, vous découvrirez à la page 7 ce que la Direction du programme jeunesse et la Direction de la protection de la jeunesse ont déployé pour s'assurer d'une meilleure continuité des services offerts à la clientèle Jeunesse. Il s'agit d'un bel exemple de collaboration à souligner.

Dans un tout autre registre, d'autres dossiers importants retiennent notre attention, soit l'actualisation du déploiement de Cristal-Net (dossier clinique informatisé) et la fusion des systèmes de paie et de ressources humaines, pour lesquels tout est mis en œuvre pour faciliter les transitions. Concernant cette fusion, je vous invite à rester à l'affût en consultant la section qui lui est dédiée sur l'intranet et à lire la page 20 du présent CISSSnergie.

Je profite également de ce moment pour vous parler de la démarche d'Agrément Canada. Les travaux en vue de la première certification de notre organisation se sont intensifiés au cours des derniers mois et les équipes qualité sont à l'œuvre en vue des premières visites qui se tiendront au début de l'année 2019. Rappelons que cette démarche nous concerne tous et vise l'amélioration continue des soins et des services que nous offrons à la population. Pour en connaître davantage sur les prochaines étapes de cette démarche, je vous invite à lire l'article à la page 8.

En terminant, je tiens à vous remercier pour le travail colossal accompli depuis plus de trois ans et demi. C'est grâce à votre engagement et à votre collaboration que nous pouvons apprécier ces résultats aujourd'hui. Nous pouvons en être fiers et poursuivre sur cette belle lancée!

Bonne continuité et bonne lecture!

Daniel Castonguay
Président-directeur général



FAITES-NOUS PART DES BONS COUPS!

Nous sommes convaincus que des projets novateurs, de belles initiatives et de bons coups sont réalisés par plusieurs personnes et équipes au sein de notre organisation. **Nous souhaitons partager et reconnaître ces réalisations.**

Faites-nous parvenir vos bons coups et ils pourraient être publiés dans la prochaine édition du journal. Nous comptons sur chacun d'entre vous pour les mettre en lumière et les faire rayonner!

> *Action envers
un collègue
ou un usager*

> *Prix, mention,
reconnaissance*

> *Projet qui
se démarque*

Écrivez-nous à l'adresse suivante :
cissssnergie.cisssslan@ssss.gouv.qc.ca.

PORTRAIT DE CERTAINES RÉALISATIONS AU BÉNÉFICE DE LA POPULATION



Nous dressons un bilan positif des actions entreprises au cours des derniers mois par différentes équipes de l'organisation et nous sommes fiers de vous présenter quelques résultats.

> Blocs opératoires du CHDL et de l'HPLG

Il n'y a plus d'usagers en attente d'une chirurgie depuis plus d'un an. Ce résultat a été rendu possible grâce à l'engagement des membres des équipes concernées et des médecins. Les travaux se poursuivent pour diminuer le nombre d'usagers en attente d'une chirurgie depuis plus de 6 mois.

> Salles d'urgence

Séjour moyen à l'urgence des usagers couchés sur civière (en heures)		
Année financière	CHDL	HPLG
2014-2015	23 h	27 h 25
2015-2016	18 h 30	22 h 34
2016-2017	18 h 42	19 h 37
2017-2018	14 h 11	16 h 22

Au 15 septembre 2018, la durée du séjour moyen à l'urgence des usagers couchés sur civière (en heures) pour les deux centres hospitaliers de la région est de 14 h 08. Des efforts quotidiens sont mis de l'avant pour poursuivre cette amélioration.

> Accès à un médecin de famille

En date du 30 juin 2018, 81,3 % des Lanaudois étaient inscrits auprès d'un médecin de famille. Cela représente une augmentation de près de 6 % par rapport à l'année 2016. 27 nouveaux médecins de famille sont attendus dans la région d'ici le début de l'année 2019, ce qui permettra d'améliorer encore davantage l'accès à un médecin de famille pour la population.

> Imagerie médicale

Pour l'année en cours, excluant l'échographie cardiaque, 67 % des usagers obtiennent maintenant leurs examens à l'intérieur d'un délai de 90 jours, une amélioration de 17 % par rapport à l'année 2017-2018.

> Échographie cardiaque au CHDL et à l'HPLG

Le nombre d'usagers en attente depuis plus de 90 jours pour accéder à une échographie cardiaque a connu une importante diminution au cours des derniers mois, et ce, dans les deux centres hospitaliers.

Centre hospitalier	Nombre d'usagers en attente plus de 90 jours (période 5)		
	2018-2019	2017-2018	
HPLG	51	1 359	↓ DIMINUTION DE 1 308
CHDL	173	1 388	↓ DIMINUTION DE 1 215

> Protection de la jeunesse

Grâce aux travaux des équipes au cours de la saison estivale, la liste d'attente qui comptait 117 dossiers en date du 12 mai dernier est désormais à 0.

La présentation de ces résultats est rendue possible grâce à l'implication de plusieurs intervenants, tous secteurs confondus, qui fournissent des données de qualité, en temps opportun dans les différents systèmes d'information clientèle. Ces données soutiennent la prise de décisions. Pour en savoir plus sur les résultats de votre secteur d'activités, n'hésitez pas à vous informer auprès de votre gestionnaire. Consultez aussi la politique *Gestion de l'information* qui présente, entre autres, les principes directeurs à ce sujet (voir page 16).

> Le recrutement, un défi de taille

Vous êtes les meilleurs ambassadeurs du CISSS. Faites connaître les possibilités d'emploi dans notre organisation.

Ces réalisations sont l'œuvre de l'implication et de l'engagement des membres de tout le personnel. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs titres d'emploi, la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques déploie plusieurs actions pour recruter le personnel nécessaire afin de combler les besoins.

Voici quelques données concernant le recrutement pour certains titres d'emploi :

Catégories d'emploi	Embauches Année en cours (1 ^{er} avril au 24 septembre 2018)
CAT. 1 (infirmière, CEPI, infirmière auxiliaire)	192
CAT. 2 (préposé aux bénéficiaires, auxiliaire aux services de santé et sociaux, préposé aux services alimentaires, cuisinier, métiers)	314
CAT. 3 (secrétaire médicale, agente administrative, technicienne en administration)	107
CAT. 4 (ergothérapeute, orthophoniste, travailleur social, technicien en travail social, agent de relations humaines)	95
Total	708

SOUTIEN À DOMICILE

Délais d'attente à la baisse ▼
Heures de services à la hausse ▲

Au cours de la dernière année, l'équipe du soutien à domicile de la Direction du programme soutien à l'autonomie des personnes âgées (DSAPA) a respecté la majorité des engagements fixés avec le ministère de la Santé et des Services sociaux au regard de l'accessibilité aux soins et aux services. Pour ce qui est des engagements pris par les PDG au forum provincial de soutien à domicile, 100 % des cibles de Lanaudière sont atteintes ou en voie de l'être. Voici ci-dessous quelques résultats obtenus au cours de la dernière année.



Le croisement de plusieurs stratégies explique ces résultats dont :

- > des investissements importants;
- > le recrutement de 82 nouveaux employés depuis deux ans;
- > une structure de soutien aux employés qui bénéficie de l'accompagnement de conseillers aux pratiques professionnelles;
- > une gestion de proximité des équipes confiée à un « leader » (assistant au supérieur immédiat ou professionnel) et une approche interprofessionnelle;
- > des partenariats avec plusieurs résidences du territoire pour des services de proximité selon le choix des usagers.

Cibles du MSSS	Résultats du soutien à domicile
Augmenter le nombre d'usagers Cible: 6 655	7 026
Augmenter le nombre d'usagers à haut profil Cible: 4 260	4 643
Augmenter le nombre d'heures de services dispensées aux usagers Cible: 715 960	Les résultats sont passés de 709 579 à 727 336 heures, soit 17 757 heures de + que l'an dernier.
Augmenter le nombre d'heures de services dispensées aux usagers à haut profil Cible: 709 810	684 671 Une grande progression avait été réalisée en 2016-2017. Ainsi, la cible proposée pour 2017-2018 représente un défi important pour lequel les efforts se poursuivent.
Mise à jour des évaluations Cible: 90 % des évaluations doivent être à jour	Les résultats sont passés de 72 % à 84 % . Les efforts se poursuivent.
Respect du délai pour une première évaluation Cible: respecter le délai pour une première évaluation dans plus de 70 % des cas	Dans 82 % des cas, l'évaluation est désormais réalisée dans les délais prescrits.

> Des secteurs en évolution

Ces résultats ne couvrent qu'une partie des efforts consentis par toutes les équipes de l'organisation pour améliorer l'accès, la continuité et la qualité des services. De nombreux travaux d'harmonisation des pratiques, de réorganisation des services, de révision de processus et de méthodes de travail sont en cours dans les diverses directions. Nous vous tiendrons au courant de l'évolution de ces travaux.

BILAN DPJ 2018

La cause des enfants TATOUÉE SUR LE CŒUR

Chaque année, les directrices et les directeurs de la protection de la jeunesse (DPJ) du Québec diffusent un portrait des données concernant leurs services. Dans leur bilan 2018, ils rendent hommage aux intervenants qui œuvrent chaque jour pour la protection des enfants.

Travailler en protection de la jeunesse commande engagement, vigilance et rigueur : la sécurité, le développement et l'avenir des enfants sont en jeu. Cela demande aussi une ouverture d'esprit afin de ne pas juger et d'être en mesure d'établir la relation de confiance permettant le cheminement de l'enfant et de sa famille.

Les DPJ du Québec ont profité de leur bilan annuel pour remercier les intervenants dont le travail est souvent invisible : « Ce sont eux qui, au quotidien, vont à la rencontre des enfants, des jeunes et de leur famille, et font face à l'adversité. Ils relèvent le défi d'aider ces gens alors que souvent, ces derniers ne l'ont pas demandé. »

Des intervenants témoignent

Des intervenants du CISSS ont accepté de partager un peu de leur réalité avec nous. Consultez les témoignages de Jean-Sébastien, Anne-Julie, Myriam, Sylvain, Audrey-Ann, Danielle et Élodie dans la section *Actualités* sur l'intranet.



Quelques statistiques du bilan 2018 de la DPJ dans Lanaudière

	2016-2017	2017-2018	
SIGNALEMENTS REÇUS	6 644	7 385	↑
SIGNALEMENTS RETENUS	2 462	2 768	↑
PRINCIPALES PROBLÉMATIQUES	Abus physique : 30,1 %	Abus physique : 32 %	↑
	Négligence : 19 %	Négligence : 17,6 %	↓
	Mauvais traitement psychologique : 7,2 %	Mauvais traitement psychologique : 11 %	↑
JEUNES CONTREVENANTS AYANT REÇU DES SERVICES	726	708	↓

Consultez la section *Documentation/Rapports* du site Web du CISSS pour lire le bilan 2018 détaillé.



Protection de la jeunesse : UN TRAVAIL DE COLLABORATION ENTRE DEUX DIRECTIONS

De la réception d'un signalement, en passant par son évaluation, son orientation vers l'application des mesures et jusqu'à la fin de l'intervention, chaque étape est importante pour l'enfant et sa famille. Ce continuum de services offerts en protection de la jeunesse est assuré par la Direction de la protection de la jeunesse et la Direction du programme jeunesse.

Plusieurs équipes interdisciplinaires d'agents de relations humaines, de travailleurs sociaux, d'éducateurs, de psychoéducateurs, de techniciens en assistance sociale, de psychologues et de gestionnaires de ces deux directions travaillent ensemble au quotidien pour assurer la protection des enfants et des adolescents. Voici leur rôle selon la direction.

Direction de la protection de la jeunesse	Direction du programme jeunesse
<ul style="list-style-type: none">> Réception et traitement des signalements (RTS) : vérification des faits, intervention immédiate ou à court terme.> Évaluation et orientation : vérification des faits signalés et analyse de la situation en vue du recours à différents services ou mesures offerts par l'établissement ou des partenaires.> Révision : procédure régulière visant un retour de l'enfant dans son milieu. Si, dans l'intérêt de l'enfant, un retour est impossible, le directeur doit s'assurer de la continuité des soins et de la stabilité des liens et des conditions de vie.> Protocole d'intervention en situation de problématique suicidaire : interventions en complémentarité aux autres services dans un souci de dépistage/référence. <p>Cette direction intervient également en matière d'adoption, de recherche des antécédents et de retrouvailles. Elle offre aussi une expertise psychosociale lorsqu'ordonnée par la cour concernant la garde ou les droits d'accès lors d'un litige.</p>	<ul style="list-style-type: none">> Application des mesures : mise en œuvre de l'entente sur les mesures volontaires ou judiciaires selon le niveau d'intensité requis.> Réadaptation en internat : réadaptation pour jeunes en difficulté d'adaptation à Joliette, à Saint-Thomas et à Repentigny.> Réadaptation en externe : interventions d'éducateurs et de psychoéducateurs œuvrant avec la personne autorisée par la DPJ pour assurer l'acquisition de comportements adéquats chez l'enfant, tout en travaillant le développement des habiletés parentales.> Programme « Qualification des jeunes » : préparation du passage vers l'âge adulte à l'intention de jeunes n'ayant pas de personne significative pouvant les accompagner au-delà de leur majorité. <p>Cette direction offre l'ensemble des services de prévention et de promotion auprès des usagers de 0 à 18 ans et regroupe les services en santé mentale jeunesse, en natalité et en petite enfance.</p>

La DPJ et la loi

La protection de la jeunesse est encadrée par la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ). Il s'agit d'une loi « d'exception ». Elle concerne les enfants vivant dans une situation de grande vulnérabilité et dont les parents n'arrivent pas à répondre de manière minimale à leurs besoins. La DPJ est alors légitimée d'intervenir dans leur vie privée et celle de leur famille.

Les enfants et les adolescents de moins de 18 ans sont protégés par :

- > la Charte des droits et libertés de la personne
- > la Convention relative aux droits de l'enfant

Un jeune qui a fait l'objet d'un signalement ou qui est pris en charge par le directeur de la protection de la jeunesse est aussi protégé par :

- > la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ)

La situation d'un jeune qui a contrevenu à une loi fédérale ou a commis une infraction visée à l'une des dispositions du Code criminel est aussi traitée en vertu de :

- > la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (LSJPA)

Source : www.cdpedj.qc.ca, section *Droits de la jeunesse/Vos droits*

DÉMARCHE D'AGRÉMENT 2018-2023

Une approche d'amélioration continue

En action pour
l'amélioration continue
de la qualité des soins
et des services offerts
à la clientèle

Les équipes qualité du CISSS poursuivent activement les activités liées à la certification de notre organisation par Agrément Canada. Au début de l'année 2019, une première visite d'agrément aura lieu auprès des équipes qualité de la gouvernance, du leadership et de la santé publique. À celle-ci s'ajoutera la visite des équipes qualité transversales qui concernent l'ensemble de l'organisation. Il s'agit des équipes suivantes : gestion des médicaments, prévention et contrôle des infections et retraitement des dispositifs médicaux réutilisables. Ces dernières sont évaluées au début du cycle de 5 ans, puis à chacune des visites ultérieures à travers les équipes qualité.

Autoévaluation et plan d'action

Pour chacune des équipes qualité, l'autoévaluation est indispensable à la réussite et à la viabilité des améliorations apportées. Elle permet d'effectuer un portrait des services offerts, d'identifier les zones d'améliorations en fonction des normes et des critères de qualité d'Agrément Canada et d'élaborer un plan d'action visant l'amélioration des soins et des services. Ainsi, les équipes qualité doivent porter une attention particulière à certains critères :

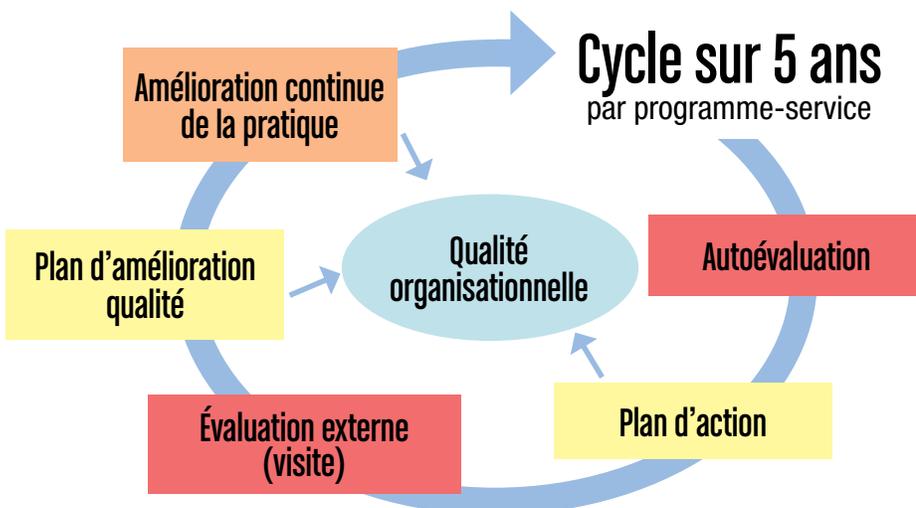


Les critères à priorité élevée qui sont liés à la sécurité, à l'éthique, à la gestion des risques et à l'amélioration de la qualité.



Les pratiques organisationnelles requises (POR), soit des pratiques qui ont été déterminées comme étant essentielles et qui doivent être en place dans l'établissement pour améliorer la sécurité des usagers et pour minimiser les risques.

Étapes d'amélioration continue vers la qualité organisationnelle



Équipes visitées au début de 2019

- > Gouvernance
 - > Leadership
 - > Santé publique
- } **Équipes qualité**
- > Gestion des médicaments
 - > Prévention et contrôle des infections
 - > Retraitement des dispositifs médicaux réutilisables
- } **Équipes qualité transversales**

Qu'est-ce que la qualité?

Selon Agrément Canada, la qualité se définit par la capacité d'une organisation à satisfaire les besoins et les attentes des usagers, par **l'utilisation des meilleures pratiques** et la conformité aux normes établies, de façon **efficace et au moindre risque, au regard des ressources disponibles**. Cette qualité se reflète tant au niveau des attitudes et des contacts humains établis entre le personnel et les usagers qu'au niveau des procédures et des services rendus.

Les normes d'Agrément Canada, fondées sur des données probantes, précisent de quelle façon les organismes doivent offrir des services de qualité et sécuritaires. Elles ont été conçues pour être intégrées aux activités quotidiennes d'amélioration. **La contribution de tous est importante dans l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins et des services.**

**VOUS FAITES
LA DIFFÉRENCE!**
Merci de votre
contribution.

Nouvelle trajectoire de services en DI-TSA-DP

L'accès et la continuité de services améliorés

La Direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DDI-TSA-DP) travaille sur différents chantiers visant à implanter une nouvelle trajectoire de services en retard de développement et en DI-TSA-DP pour la clientèle Enfance (0 à 7 ans). L'objectif est d'améliorer l'accès et la continuité de services, en évitant entre autres à l'usager le passage par plusieurs mécanismes d'accès.

En 2017, les équipes Enfance (0 à 7 ans) de la DDI-TSA-DP ont été restructurées en intégrant l'ensemble des équipes du continuum de services : retards de développement Nord et Sud, évaluation-diagnostic Nord et Sud, services spécifiques Nord et Sud et services spécialisés de réadaptation en DI-TSA et en DP. Parallèlement, la direction souhaitait améliorer les délais d'attente importants pour l'accès aux services en retard de développement, le processus diagnostique qui pouvait s'étendre sur plusieurs mois et la réadaptation spécialisée qui débutait à un âge tardif.

Ces services étaient organisés en plusieurs trajectoires en fonction des diagnostics et des réalités antérieures locales et régionales. Des cinq trajectoires initiales distinctes, une seule trajectoire de services intégrés a été redessinée, sous l'angle des besoins de l'usager. La trajectoire a ainsi été grandement simplifiée.

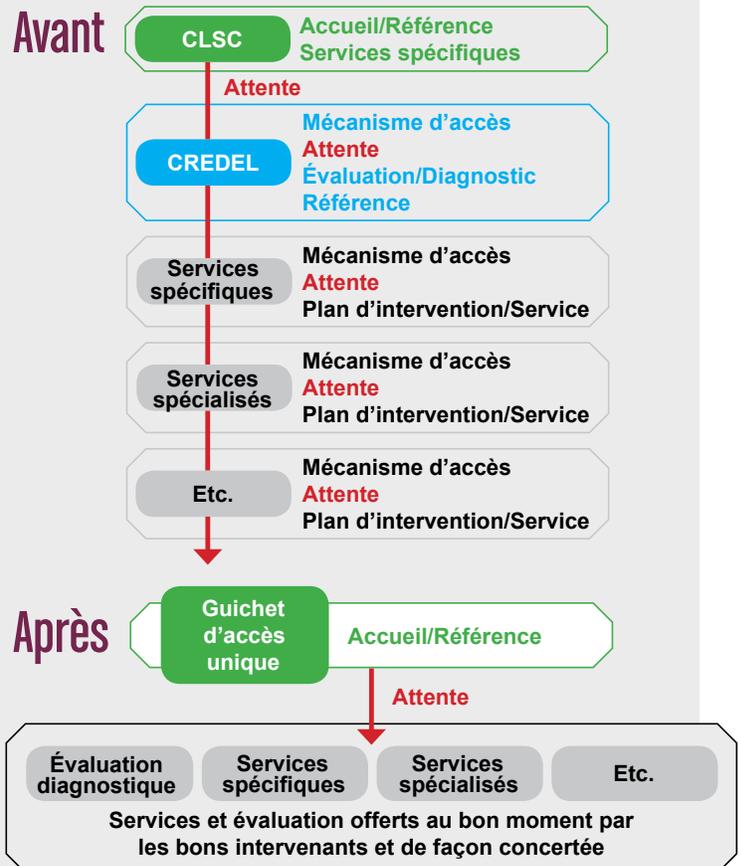
Un guichet d'accès unique

Toutes les demandes de services sont maintenant dirigées vers un guichet d'accès centralisé permettant l'accès simultané à l'ensemble des services requis. Grâce à cette porte d'entrée unique, l'enfant est orienté plus rapidement vers des services, principalement en fonction de ses besoins, avant même d'avoir obtenu un diagnostic. Il évite ainsi de passer à travers plusieurs mécanismes d'accès, des évaluations multiples de ses besoins (1 à 2 plutôt que 3 à 6) et des périodes d'attente successives au cours de son cheminement.

Tous les acteurs clés de la DDI-TSA-DP ont contribué à ces travaux. La participation d'un parent partenaire et la consultation d'un groupe de parents et de partenaires des milieux de garde, scolaire et communautaire ont permis de mieux comprendre le vécu de l'usager pour assurer une réponse adaptée à ses besoins.

Un travail important, à travers différents chantiers, se poursuit pour assurer l'implantation de cette nouvelle trajectoire, particulièrement avec les médecins pédiatres, la Direction du programme jeunesse et la Direction de la protection de la jeunesse.

Ultimement, la trajectoire permettra un cheminement plus fluide pour les enfants et leur famille, une complémentarité accrue des services ainsi qu'une réduction des délais d'attente.



Voilà un exemple concret d'une transformation majeure réalisée grâce à un leadership concerté de tous les acteurs impliqués auprès de cette clientèle au sein du CISSS de Lanaudière.



Intervention de groupe auprès d'enfants ayant les mêmes besoins au niveau du langage



Des membres de l'équipe
du Centre d'hébergement Saint-Eusèbe

Une démarche au profit des employés du Centre d'hébergement Saint-Eusèbe

Un projet mobilisateur évaluant les conditions d'exercice se déroule présentement au Centre d'hébergement Saint-Eusèbe. Il s'inscrit dans une volonté d'impliquer les membres du personnel dans la recherche de solutions d'amélioration en santé et sécurité au travail.

La démarche effectuée dans ce CHSLD est unique en raison de son caractère paritaire : elle est le fruit d'une collaboration entre le CISSS, les représentants syndicaux, l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) et l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). Elle vise le développement de meilleures pratiques en CHSLD, particulièrement en ce qui a trait à certains enjeux : déplacement des usagers, processus d'évaluation et de communication sur l'état des usagers, aménagement des chambres, santé psychologique des membres du personnel, agressions verbales et physiques par les usagers, chutes et glissades chez les membres du personnel.

Deux types de consultations ont été réalisés auprès des membres du personnel de ce CHSLD afin d'obtenir un portrait le plus représentatif possible de leur quotidien. D'abord, en avril dernier, une analyse des divers enjeux et du milieu de travail a été effectuée à l'aide d'un sondage. Les résultats du sondage et des pistes de solutions ont été communiqués à toute l'équipe, le 10 juillet dernier. Des groupes de discussion ont également eu lieu en septembre pour consulter les membres du personnel sur certaines pistes de solutions spécifiques à envisager.

Des constats, des recommandations

Les constats et les recommandations découlant de cette démarche serviront à l'élaboration d'un plan d'action qui sera mis en application au cours de l'automne 2018. Il permettra à l'organisation de se mettre en action afin de transformer ses pratiques et d'améliorer ses façons de faire. À terme, les principes qui en découleront pourront être adaptés et appliqués à d'autres CHSLD en tenant compte des réalités de chacun.

**81 % des membres
du personnel ont répondu
au sondage sur les
différents enjeux en santé
et sécurité au travail.**

Ce projet a été rendu possible grâce à l'implication et à la contribution de l'ensemble des membres du personnel du CHSLD. Leur mobilisation a permis d'obtenir des résultats fiables et convaincants qui permettront de mettre en place des améliorations correspondant davantage à la réalité de leur milieu.



Les organisateurs et quelques animateurs des groupes de discussion, soit des représentants du programme d'aide aux employés Homewood, des différents syndicats impliqués (FIQ - SIL, CSN - STTCSSS et APTS), de l'ASSTSAS et du CISSS

La prévention en santé et sécurité au travail est l'affaire de tous. La réalisation de ce projet d'envergure, qui aura des impacts notoires pour l'ensemble de notre organisation, en est un bel exemple.

MA PRÉSENCE FAIT LA DIFFÉRENCE

Une équipe « tricotée serrée » qui veille à la sécurité des enfants



Sur la photo, quelques membres de l'équipe en compagnie du chef de service

L'équipe de réception et traitement des signalements (RTS) est la porte d'entrée de la Direction de la protection de la jeunesse. Chaque jour, 24 heures/24, les 14 intervenantes y reçoivent et traitent les appels concernant des enfants et des adolescents vivant des situations d'abus, de violence ou de négligence, ou ayant des troubles importants de comportement. Quelques membres de l'équipe nous ont révélé ce qui les motive à être présents chaque jour au travail.

« Je suis au RTS depuis 14 ans et j'aime toujours mon travail. La mission de protection de la jeunesse me tient réellement à cœur. On a une belle équipe diversifiée, il y a beaucoup d'entraide et on ne se sent jamais à part. »

- Nancy Houle

« J'aime la diversité des problématiques rencontrées chaque jour; c'est stimulant. Les intervenantes ayant différentes formations et des expériences variées à la DPJ, le travail d'équipe nous permet de profiter de l'expertise et des forces de chacune. Cela contribue à notre efficacité et on répond ainsi mieux aux besoins de la clientèle. »

- Emmanuelle Brisson

« Ce qui me motive, c'est d'être à l'écoute de la personne et de bien l'orienter en fonction de sa situation. Par contre, ce travail n'est pas fait pour tout le monde : il faut savoir lâcher prise sur les choses qu'on ne peut pas contrôler et décrocher quand la journée se termine. »

- Nancy Ladouceur

« Nous travaillons par cellule, c'est-à-dire que plusieurs intervenantes gèrent ensemble plusieurs cas. Cette organisation du travail améliore le délai de traitement et on ne se sent pas seule à porter les dossiers. Il y a beaucoup d'énergie, de passion et de soutien dans notre équipe. »

- Isabelle Gratton

« C'est une équipe engagée, mobilisée et dynamique. Chaque jour, nous prenons le temps de nous réunir pendant un court moment pour faire le point. Les membres de l'équipe participent au processus de prise de décisions et sont conscientes de l'importance de leur rôle dans la protection des enfants. La solidarité et le soutien mutuel sont très présents. »

- Éric Marsolais, chef de service

« Je suis arrivée dans ce service depuis un peu plus d'une semaine seulement. L'accueil a été très chaleureux. Chaque collègue se soucie de ma compréhension; c'est rassurant et sécurisant. Ici, toute l'équipe conduit le bateau ensemble et dans la bonne humeur. »

- Jaimie Vincent

Merci à toutes les équipes du CISSS qui sont présentes jour après jour.

Formation et développement des compétences

Dans l'établissement, plusieurs directions se partagent la responsabilité de la formation et du développement des compétences. Voici quelques informations concernant les formations internes transversales.

Formation interne transversale de la catégorie 4 - bilan 2017-2018

La Direction des services multidisciplinaires (DSM) est responsable de la formation interne transversale pour les besoins de formation correspondant à plus d'une direction, pour les techniciens et les professionnels de la santé et des services sociaux (catégorie 4).

En 2017-2018, 1 005 heures de formation ont été offertes et 1 102 employés y ont participé. Pour l'année 2018-2019, ce sont plus de 2 500 places de formation qui seront offertes dans plus d'une trentaine de formations différentes.

Une description de chacune des formations 2018-2019 se trouve dans le catalogue des formations transversales sur l'intranet sous *Info RH/Formation et compétences/Formations*. Pour s'inscrire à l'une de ces formations, vous devez choisir la catégorie Formations transversales (plus d'une catégorie ou plus d'une direction) dans l'*outil Planif* sur l'intranet.



RAPPEL

COMMENT S'INSCRIRE À UNE FORMATION

Voici un rappel sur la façon de s'inscrire à une formation :

1. Obtenez l'autorisation de votre supérieur immédiat.
2. Accédez à l'outil de planification des formations *outil Planif* sous *Info RH/Formation et compétences/Inscription en ligne* sur l'intranet.
3. Choisissez la catégorie de formation (2^e encadré à droite), puis cliquez sur la formation souhaitée dans la liste.
4. Remplissez les champs à droite de la page sous *Inscription* et cliquez sur *Enregistrer*.

Une fois inscrit, un courriel de rappel vous sera envoyé ainsi qu'à votre gestionnaire deux semaines avant la formation afin de confirmer les modalités.

Vous devez modifier votre inscription?

Il est important d'informer à l'avance les organisateurs si un imprévu vous oblige à annuler votre présence à une formation. Pour toute annulation ou tout changement à l'inscription, il faut envoyer un courriel à l'adresse correspondant à votre catégorie d'emploi, tel qu'indiqué dans le 1^{er} encadré à droite de l'*outil Planif*.



LA CAMPAGNE DE VACCINATION CONTRE L'INFLUENZA

À compter du 1^{er} novembre 2018

En raison de leurs contacts fréquents avec des personnes à risque élevé de complications associées à l'influenza, il est recommandé que les travailleurs de la santé soient vaccinés contre l'influenza, particulièrement ceux **donnant des soins directs aux usagers en centre hospitalier ou en CHSLD**.

Comme chaque année, des cliniques de vaccination pour les travailleurs de la santé du CISSS se tiendront dans certaines installations. Pour en connaître l'horaire, surveillez l'affichage à cet effet ou consultez la page d'accueil de l'intranet.

Changement aux clientèles ciblées

Cette année, des modifications ont été apportées aux clientèles ciblées par le programme de vaccination contre l'influenza. En effet, à la lumière des nouvelles recommandations du Comité sur l'immunisation du Québec (CIQ), le programme ciblera les personnes les plus à risque de complications et de décès associés à l'influenza. Ces recommandations s'appuient sur des études récentes réalisées au Québec, sur la littérature scientifique et sur les plus récents avis d'experts, dont celui du CIQ.

Ainsi, la campagne de vaccination 2018 visera les personnes âgées de **75 ans et plus** et les personnes âgées de **6 mois à 74 ans atteintes de maladies chroniques**. Les personnes en bonne santé âgées de 60 à 74 ans de même que les enfants en bonne santé âgés de 6 à 23 mois ont été retirés des clientèles ciblées.

Référence : Avis du CIQ : www.inspq.qc.ca/publications/2415



FORMATION CONTINUE PARTAGÉE

Formation continue partagée : disponible dans notre organisation

Toutes les personnes oeuvrant au sein du réseau de la santé et des services sociaux du Québec pourront bientôt profiter d'un environnement numérique d'apprentissage. Ainsi, nous pourrions accéder à des formations cliniques et non cliniques, en présentiel ou en ligne.

Des formations spécifiques à certains groupes sont disponibles depuis le début du mois d'octobre. Nous vous invitons à demeurer à l'affût des informations concernant ce nouveau service. Pour plus d'information, consultez l'intranet et visionnez la capsule disponible sous *Info RH/Formation et compétences/FCP Moodle*.

Formule innovatrice de stages pour médecins résidents et professionnels

Une formule innovatrice de stages universitaires s'implante graduellement dans les groupes de médecine de famille universitaires (GMF-U) du Québec. Il s'agit des « unités de formation clinique interprofessionnelles universitaires (UFCI-U) » dédiées à la gériatrie à domicile et en hébergement.

Initiative du Réseau universitaire intégré de santé de l'Université de Montréal (RUIS), cette formation vise plusieurs objectifs à l'égard des futurs médecins de famille et des professionnels :

- > mieux les outiller face à une clientèle âgée vulnérable ayant des besoins croissants;
- > leur offrir une expérience axée sur les échanges et le partage de connaissances avec les autres intervenants ainsi qu'avec l'usager lui-même et ses proches.

Cette formule de stage met à profit l'expertise des autres intervenants et celle de l'usager.

Projet au GMF-U du sud de Lanaudière

Dans Lanaudière, une première unité de formation clinique - soutien à domicile (SAD) a vu le jour il y a plus d'un an au GMF-U du



Rencontre dans le cadre du projet des unités de formation clinique interdisciplinaire entre le SAD et des médecins du GMF-U

sud de Lanaudière sous la responsabilité de la Direction du programme soutien à l'autonomie des personnes âgées, avec la collaboration de plusieurs directions : Direction de l'enseignement universitaire et de la recherche, Direction des services professionnels, Direction des soins infirmiers et Direction des services multidisciplinaires.

Les médecins résidents et autres professionnels stagiaires, tels les travailleurs sociaux, les ergothérapeutes, les infirmières et les nutritionnistes, vivent ainsi leur stage dans un environnement interdisciplinaire au domicile de la personne âgée. Les étudiants reçoivent les conseils du superviseur de stage de leur profession et bénéficient de la rétroaction des autres superviseurs ainsi que de la personne âgée qui est invitée à s'exprimer et à commenter leur approche. Des formations théoriques de groupe sont également au programme offrant ainsi une autre occasion de contacts interdisciplinaires.

Avantages observés :

- > Augmentation des services résultant d'une pratique plus efficace et pertinente;
- > Plus grande qualité de services grâce à une concertation entre les divers intervenants et une prise en compte des choix de la personne âgée et de ses proches;
- > Formation concrète à l'approche collaborative impliquant professionnels et patients partenaires.

Cet automne, des étudiants seront également jumelés à l'équipe de l'hébergement du Centre multiservices de santé et de services sociaux Claude-David, un autre milieu de travail propice à l'apprentissage interdisciplinaire des soins aux personnes âgées pour les futurs intervenants de la première ligne.

FONDTIONS



23^e édition du spectacle-bénéfice de la Fondation



Visitez-nous aux Marchés de Noël Joliette-Lanaudière

Pour une 23^e édition, la Fondation Santé Sud de Lanaudière est fière de présenter son spectacle-bénéfice sous le thème de l'humour qui se déroulera le 10 décembre prochain au Club de Golf Le Mirage, à Terrebonne. Cette année, ce sont les talentueux Katherine Levac et Simon Gouache qui assureront le spectacle lors de cette soirée au profit des services de pédiatrie de l'HPLG. Procurez-vous dès maintenant votre billet au coût de 150 \$ pour cette soirée qui s'annonce mémorable et pleine d'espoir. Faites vite! Les billets s'envolent très rapidement.

Pour vous procurer un billet : <https://www.effetpapillon.ca>.



Les employés de la Fondation pour la Santé du Nord de Lanaudière seront de nouveau présentes aux Marchés de Noël Joliette-Lanaudière qui auront lieu du 30 novembre au 23 décembre prochains. Venez contribuer à la Fondation le samedi 1^{er} décembre, journée du défilé du Père Noël, en vous réchauffant avec un bon café!

N'oubliez pas de vous prendre en photo dans l'enceinte du grand coeur de la Fondation situé sur la Place Bourget. Bien placé(e) sous le gui, le temps d'une photo, embrassez votre amoureux(se), un membre de votre famille, un ou une collègue que vous appréciez, afin de la publier sur Facebook en ajoutant #donnezavecocoeur, et faites un don en ligne pour souligner ce moment. Vous montrerez ainsi que vous donnez avec coeur, autant en termes d'amour que de sous investis dans la santé de votre communauté.



Fondation pour la Santé du Nord de Lanaudière

Sécurité civile et mesures d'urgence

QUELLES SONT LES RESPONSABILITÉS DU CISSS?

En situation d'urgence, que ce soit à l'échelle de la région ou de l'établissement, le CISSS se mobilise afin d'y répondre.

Sécurité civile

En situation d'urgence susceptible d'avoir un impact sur la santé des citoyens, le ministère de la Santé et des Services sociaux confère au CISSS des responsabilités bien précises.

Ainsi, dans son mandat de sécurité civile – mission santé, le CISSS doit mettre en place, avec son **CO**mité de **PI**anification et d'**IN**tervention (COPIN), les structures et les moyens nécessaires afin d'assurer une réponse rapide, adéquate et sécuritaire lors de situations d'urgence sur le territoire de Lanaudière.

Mesures d'urgence au CISSS

Le COPIN est également responsable d'élaborer les plans de mesures d'urgence visant à répondre à des situations d'urgence particulières qui pourraient survenir dans les installations du CISSS.

Des exemples concrets

- Au cours des trois dernières années, le CISSS est intervenu à plusieurs occasions dans le cadre de son mandat de **sécurité civile – mission santé** pour répondre à des situations d'urgence :
 - > Inondations au printemps 2017;
 - > Incendie à la résidence l'Oasis pour personnes âgées en juillet de la même année.
- Afin d'assurer la **sécurité des usagers, des résidents et des employés** du CISSS, la coordination de la sécurité civile et des mesures d'urgence de la Direction des services techniques intervient lors de situations de mesures d'urgence à l'interne, par exemple :
 - > Pannes électriques, téléphoniques et informatiques;
 - > Dégâts d'eau majeurs.

Codes de sécurité dans le CISSS

Afin d'uniformiser les procédures à suivre en situation de mesures d'urgence dans l'ensemble du CISSS, des travaux sont en cours. Ces derniers impliquent la révision de certains codes :

- > Orange : sinistre externe impliquant l'arrivée massive de blessés à l'urgence
- > Jaune : recherche d'un usager
- > Or : besoin d'assistance médicale sur les lieux du CISSS
- > Lilas : situation d'accouchement imminent hors secteur
- > Rose néonate : arrêt cardio-respiratoire en néonatalité
- > Bleu : arrêt cardio-respiratoire sur les lieux du CISSS

Lorsque ces travaux d'uniformisation seront complétés, nous vous en informerons.

Toutes les directions du CISSS collaborent au COPIN. C'est toutefois la coordination de la sécurité civile et des mesures d'urgence de la Direction des services techniques qui est responsable de la planification des mesures de prévention, de coordination et d'intervention, tant en sécurité civile – mission santé qu'en situation de mesures d'urgence dans les installations.

PROJETS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Traitement des matières organiques : UN PROJET NOVATEUR

Deux déshydrateurs thermiques ont été implantés aux cuisines du CHDL depuis le 28 juin dernier. Ces équipements sont les premiers implantés au Québec dans le réseau de la santé et des services sociaux et font du CHDL un précurseur dans cette nouvelle façon de traiter les matières organiques non consommées.

Grâce à cette technologie novatrice, qui avait fait l'objet d'un projet pilote en 2014, les

matières organiques générées par le Service d'alimentation et la cafétéria de l'installation sont réduites en poudre de résidu organique déshydraté. Celle-ci est donnée à une entreprise locale qui la valorise en l'utilisant comme fertilisant pour la production de toitures végétales. Des analyses ont été réalisées et des projets de recherche avec différents partenaires sont en cours afin de trouver d'autres débouchés à cette poudre de résidu.

Bel exemple d'économie circulaire, ce projet s'inscrit dans une démarche de santé environnementale et de développement durable à laquelle le CISSS adhère. Il permettra de détourner plus de 60 tonnes métriques par année de déchets organiques des sites d'enfouissement. En se préoccupant ainsi de l'environnement, le CISSS de Lanaudière agit en cohérence avec sa mission et aborde la santé dans une approche écosystémique!

Situations problématiques ou d'urgence FAITES APPEL AU RLMU DE VOTRE INSTALLATION

Afin d'assurer une réponse rapide et sécuritaire à des situations d'urgence, des gestionnaires ont été identifiés dans toutes les installations pour assumer le rôle de responsable local des mesures d'urgence (RLMU). Ces gestionnaires sont également responsables de la prise en charge de problématiques dans l'environnement physique de leur installation.

Plus spécifiquement, le RLMU :

- > Soutient le coordonnateur sécurité civile et des mesures d'urgence lors de situations qui commandent le déploiement du plan de mesures d'urgence;
- > Assure une vigie de son installation afin d'identifier et de prendre les mesures qui s'imposent lors de situations comportant des risques pour les membres du personnel et la clientèle (chute de neige importante, panne électrique, vent violent, arrêt de chauffage, etc.);
- > Communique aux services techniques les problématiques en lien avec son installation et en assure le suivi (dégel, entretien du terrain, bris, malpropreté, déchets médicaux, etc.).

Qui est votre RLMU?

Pour le savoir, consultez la section *Info administrative/Mesures d'urgence/Liste – Ressources pour MU* sur l'intranet.

Secrétariat du RLMU

Afin de les soutenir dans leur rôle, les RLMU peuvent compter sur une ressource responsable du secrétariat. Dans chaque installation, ces ressources ont les responsabilités suivantes :

- > Transmettre l'information de nature organisationnelle, en lien avec l'installation ou les mesures d'urgence, dans son installation;
- > Assurer la gestion des clés de l'installation;
- > Soutenir le RLMU dans le suivi des requêtes faites auprès des services techniques;
- > Accueillir les fournisseurs des services techniques (ascenseur, ventilation, chauffage/climatisation, etc.);
- > Communiquer les problématiques de stationnement au Service de sécurité (dégel, entretien des terrains, etc.);
- > Communiquer les problématiques d'hygiène et de salubrité aux services techniques (malpropreté, déchets biomédicaux, etc.).

Soulignons qu'à l'exception des deux centres hospitaliers, le secrétariat du RLMU est le lien avec la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques en ce qui concerne l'affichage au sein de son installation, notamment les affichages de postes, les notes de service, les avis, les campagnes, etc. Dans les centres hospitaliers, l'affichage relève des différentes équipes.

PROJETS IMMOBILIERS en cours

Buanderie au CHDL

- > Les contrats d'acquisition des équipements, pour un montant de 12 M\$, ont été conclus;
- > Des travaux visant à préparer le terrain où sera construite la nouvelle buanderie (à l'arrière du CHDL) ont été réalisés et se poursuivront au cours de l'automne;
- > Les firmes de professionnels retenues pour la construction sont à compléter les plans et les devis définitifs de l'immeuble et la construction devrait commencer au début du mois de mars 2019.

Maison des naissances à Repentigny

- > Les travaux d'urbanisme sont en cours avec la Ville de Repentigny;
- > L'appel d'offres pour la construction aura lieu cet automne;
- > Une partie des travaux de construction débutera avant la période des Fêtes.



Le processus d'implantation des déshydrateurs a été réalisé en approche participative et a pu voir le jour grâce à la précieuse collaboration de toute l'équipe du Service d'alimentation du CHDL.

Qu'est-ce que l'économie circulaire?

L'économie circulaire se définit comme un « système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation des ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités ».

Source : Pôle québécois de concertation sur l'économie circulaire



Aménagement d'un compacteur à déchets

Un agrandissement du bloc H du CHDL est prévu cet automne afin d'y installer un nouveau compacteur à déchets. De plus, dans une optique de développement durable, le CISSS fera l'acquisition d'une presse à carton qui permettra d'éliminer le coût de transport de l'ancien conteneur à carton.

Site Web du CISSS : maintenir l'info à jour

Le site Web du CISSS de Lanaudière, www.cisss-lanaudiere.gouv.qc.ca, a franchi sa première année d'existence le printemps dernier. Dédié à l'information sur les services sociaux et de santé offerts par le réseau public lanaudois et aux modalités d'accès, la qualité de l'information transmise au public y est primordiale. Voilà pourquoi une mise à jour du contenu a eu lieu cet automne avec la collaboration des directions.

Vous avez connaissance d'une modification à un service présenté sur le site Web? N'oubliez pas d'en aviser le Service des communications afin qu'il puisse procéder au changement requis dans les meilleurs délais. D'autres améliorations quant au contenu et à la navigation du site seront bientôt entreprises. Vous avez des idées? Écrivez à : communications.cisslana@ssss.gouv.qc.ca.

Le saviez-vous?

En un an, le site a reçu **469 messages** via sa **boîte courriel**. Il compte aussi quelque **935 000 vues uniques**, c'est-à-dire le nombre de sessions différentes durant lesquelles une page s'est affichée. Sans surprise, ce sont les pages traitant des **offres d'emploi**, des **coordonnées** et des **horaires**, de la **prise de rendez-vous** et des **prélèvements** qui sont les plus achalandées.

DES DÉPLIANTS WEB SUR LES SERVICES OFFERTS EN CLSC

Une version Web des dépliants sur les services offerts dans les différents CLSC est maintenant accessible dans la section *Documentation* sur l'intranet. En plus des informations spécifiques à chacun des CLSC, ces dépliants incluent les coordonnées du guichet d'accès en DI-TSA-DP, des centres de réadaptation en dépendance, du commissaire aux plaintes et à la qualité des services, des organismes qui offrent du transport, etc. Invitez les usagers à les consulter sur le site Web sous *Documentation/Dépliants clientèle*.



Quelques nouvelles politiques à consulter

Les nouvelles politiques suivantes sont maintenant disponibles dans la section *Info administrative/Registre - politiques, directives, procédures et règlements* sur l'intranet :

- **Politique sur l'identification des usagers** : vise à assurer la prestation sécuritaire des soins et des services, entre autres en standardisant la méthode d'identification de tout usager devant recevoir une intervention, un soin ou un service par les membres du personnel.
- **Politique sur la gestion de l'information** : dote l'organisation de lignes directrices à l'égard de la gestion de l'information, dès sa création ou sa réception et lors de sa saisie dans un système d'information, de sa diffusion, de son transfert, de sa modification et de sa suppression.
- **Directive sur les niveaux d'autorisation et la délégation de signatures relatifs à l'approvisionnement** : précise le processus d'approbation et de délégation de signature dans les contextes d'une demande d'achat, d'un contrat écrit, etc. et indique les conditions, les procédures et le partage des responsabilités entre les différentes instances et les gestionnaires à l'égard de tout contrat conclu par le CISSS.
- **Procédure sur la protection des biens de valeur et des effets personnels des usagers** : énonce les responsabilités des membres du personnel et des usagers en ce qui a trait aux biens de valeur et aux effets personnels de ces derniers ainsi que la marche à suivre lors de la mise en dépôt, de la récupération, de la perte ou du vol de ceux-ci.

La recherche de documents facilitée

Un nouvel outil de recherche permet maintenant de trouver les politiques, les directives, les procédures et les règlements du CISSS sur l'intranet en utilisant un filtre par thème ou par date de parution. Rendez-vous sous *Info administrative/Registre - politique, directives, procédures et règlements*.

Note : Si vous souhaitez consulter une politique, une procédure, etc. qui étaient en vigueur dans un des établissements avant la fusion, vous les trouverez sur le réseau informatique dans un dossier partagé sous **Documentation (R:)/DG/Transversal/Consultation anciens documents**.

ASTUCE

Que cherchez-vous?



La recherche par mot clé est souvent la façon la plus efficace de trouver ce que vous cherchez dans un site Web.

Cristal-Net

Harmonisation des formulaires : un vaste chantier qui porte fruit

Le déploiement du Dossier clinique informatisé (DCI) Cristal-Net aura un impact sur les façons de faire ainsi que sur les outils utilisés par quelque 8 000 intervenants et médecins du CISSS. Dans cette optique, un vaste chantier des formulaires a notamment été amorcé il y a plus d'un an.

Cet exercice permettra l'harmonisation de tous les formulaires cliniques utilisés par l'ensemble des cliniciens dans le Dossier patient électronique (DPÉ), un des modules de Cristal-Net. Le déploiement de ces nouveaux formulaires est entamé depuis quelques semaines.

Pour y parvenir, un travail colossal a été réalisé par le comité aviseur des formulaires. Formé de répondants des directions cliniques, celui-ci avait le mandat d'identifier les formulaires retenus parmi les nombreux documents utilisés par les différents secteurs et équipes. Bien que l'exercice d'harmonisation se poursuive, des 4 000 formulaires identifiés initialement, il n'en reste que 1 700 qui seront progressivement utilisés par les intervenants. Chaque formulaire est muni de cinq codes à barres permettant le classement automatisé dans le module DPÉ.

Des 4 000 formulaires identifiés initialement, il n'en reste que 1 700 qui seront progressivement utilisés par les intervenants.

Des avantages pour les intervenants

L'utilisation de formulaires dans le DCI Cristal-Net présente plusieurs avantages :

- > Tous les formulaires sont centralisés en un seul endroit dans le Gestionnaire des formulaires (GDF) du DPÉ permettant la standardisation des processus et un gain appréciable de temps dans la recherche de formulaires.
- > L'accès aux dossiers des patients est facilité et sécurisé via le DPÉ, comparativement au dossier papier.
- > L'accès simultané par plus d'un intervenant au dossier d'un même patient permet un gain d'efficacité notable.
- > Une confidentialité et une sécurité accrues de l'accès aux dossiers permettent d'identifier qui a consulté un dossier.

Un premier secteur pilote pour le DPÉ

Dans le cadre d'un projet pilote, 175 membres du personnel clinique, qui inscrivent une note au dossier pour la clientèle du CLSC de Saint-Jean-de-Matha, ont été formés et ont commencé à utiliser le DPÉ Cristal-Net, qui est en période de rodage. La plupart des intervenants concernés apprécient déjà les avantages du DPÉ, notamment le fait de pouvoir avoir un accès aussi facile aux formulaires.

Au cours des prochains mois, l'implantation du DCI Cristal-Net se poursuivra. Restez à l'affût : informez-vous auprès de votre supérieur et consultez régulièrement la nouvelle section *Info clinique/Dossier usager/DCI Cristal-Net* sur l'intranet pour de plus amples informations.

Un nouveau centre de numérisation au CHDL

Le CISSS a récemment procédé à l'aménagement d'un nouveau centre de numérisation au CHDL qui assurera la numérisation et le contrôle de la qualité des documents versés au DPÉ. **À ce jour, une moyenne de 360 images de documents par jour ont été numérisées.** Cela représente, par exemple, plus de 8 600 images entre le 27 août et le 26 septembre derniers. Ce nouveau centre est situé au Service des archives du CHDL (local sous-sol F204).



RAPPEL : acronymes des directions

Volet administratif

- > Direction générale (DG)
- > Direction générale adjointe (DGA)
- > Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique (DQEPE)
- > Direction de l'enseignement universitaire et de la recherche (DEUR)
- > Direction des ressources financières et de la logistique (DRFL)
- > Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ)
- > Direction des ressources informationnelles Lanaudière – Laurentides – Laval (DRI LLL)
- > Direction des services techniques (DST)

Volet clinique

- > Direction de santé publique (DSPublique)
- > Direction de la protection de la jeunesse (DPJ)
- > Direction du programme jeunesse (DJ)
- > Direction du programme soutien à l'autonomie des personnes âgées (DSAPA)
- > Direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DDI-TSA-DP)
- > Direction des programmes santé mentale et dépendance (DSM-D)
- > Direction des services multidisciplinaires (DSM)
- > Direction des services professionnels (DSP)
- > Direction des soins infirmiers (DSI)

Les organigrammes à jour des directions peuvent être consultés dans la section *CISSS en bref/Organigrammes* sur l'intranet.



Jordan Dumoulin et Benoît Lafleur

> Accessibilité universelle : projet d'adaptation dans deux musées d'art lanaudois

Benoît Lafleur, spécialiste en réadaptation, ainsi que Fannie Guilmain et Jordan Dumoulin, spécialistes en orientation et mobilité, de la Direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique, ont récemment formulé des recommandations au Centre d'art Diane-Dufresne à Repentigny et au Musée d'art de Joliette afin d'améliorer l'accessibilité pour les personnes vivant avec une déficience visuelle. L'objectif : permettre à ces personnes d'accéder et d'apprécier la richesse des collections, à l'intérieur d'un groupe ou par elles-mêmes, et ce, sans être stigmatisées. Ils ont sensibilisé les deux institutions aux divers moyens pour améliorer la vision de près des œuvres ainsi que les déplacements à travers le bâtiment. Les contrastes, les éclairages ainsi que l'emploi de supports numériques permettant d'intégrer des modes sonores et de grossissement ont été abordés.

Depuis, le Centre d'art Diane-Dufresne a ajouté à son programme des visites pour des clientèles « ayant des besoins particuliers ». Des visites guidées dans les deux musées avec des membres de l'Association des personnes handicapées visuelles de Lanaudière ont aussi permis de constater que plusieurs des recommandations émises ont été prises en considération. On y consacre désormais aussi des efforts pour la mise en place de la portion numérique de l'accessibilité des collections et des services.

Félicitations pour cette démarche et votre implication!



> Des actions concertées afin de recruter des médecins

Plus de 30 résidents en médecine en provenance des diverses universités ont récemment participé à des soirées d'information tenues au siège social et à l'HPLG. À cette occasion, ils ont pu échanger avec des représentants des cliniques et des GMF de la région de même qu'avec des chefs de départements médicaux du CISSS. Postes disponibles, activités médicales du CISSS et avantages de choisir notre région comme lieu de pratique sont au nombre des sujets qui ont été abordés.

Merci au Département régional de médecine générale (DRMG) et aux personnes ayant contribué à faire de ces activités un franc succès!

EN UN CLIN D'ŒIL

Un tour d'horizon des différents secteurs en ressources humaines

Derrière l'embauche des nouvelles ressources, la formation offerte aux employés et aux gestionnaires, les programmes de santé et sécurité pour améliorer les environnements de travail et la planification de la main-d'œuvre, des équipes spécialisées en gestion des ressources humaines (RH) travaillent au quotidien en soutien à chacune des directions de l'organisation.

Voici les principaux mandats de chacun des secteurs RH.

Relations de travail

Nombre d'employés
16

Offrir des services-conseils en matière de gestion des ressources humaines et d'application et d'interprétation des conventions collectives; relations avec les partenaires syndicaux; gestion des griefs; traitement des plaintes en matière de harcèlement

Santé et sécurité au travail

Nombre d'employés
21

Offrir des services-conseils en matière de prévention au travail et d'amélioration de la qualité de vie et de la présence au travail; assurer la gestion médico-administrative des dossiers d'assurance salaire et de lésions professionnelles, des assignations temporaires, des retraits préventifs pour femmes enceintes

Dotation et planification de la main-d'œuvre

Nombre d'employés
31

Gérer le processus de recrutement à l'externe; voir à l'affichage et à la dotation interne des postes ainsi qu'à la planification de la main-d'œuvre; gérer le processus de supplantation

Rémunération, avantages sociaux et information de gestion

Nombre d'employés
11

Accompagner, soutenir et informer le personnel dans l'application des règles de la rémunération et des avantages sociaux (congrés, ancienneté, détermination des salaires et administration des régimes de retraite et d'assurance); fournir des données probantes afin d'aider les clients internes et les partenaires dans la prise de décision

Formation

Nombre d'employés
7

Coordonner l'élaboration, l'évaluation et la mise en œuvre du plan de développement des ressources humaines (PDRH); soutenir les formateurs internes; s'assurer que les employés formés utilisent les nouveaux acquis dans l'exercice de leurs fonctions

Développement organisationnel et soutien aux cadres

Nombre d'employés
9

Développer et implanter des programmes favorisant l'engagement et la contribution du personnel; soutenir les équipes dans l'implantation de changements ainsi que dans l'amélioration du climat de travail; voir à l'administration des programmes RH dédiés aux cadres de l'organisation (dotation, rémunération, avantages sociaux, formation, développement et relations professionnelles)

Activités de remplacement

Nombre d'employés
47

Assurer une allocation efficiente des ressources en tenant compte des besoins de remplacements dans les différents secteurs de l'établissement

Pour savoir à qui vous adresser dans ces secteurs, tapez « Qui fait quoi » dans l'outil de recherche sur l'intranet.

Le capital humain est au cœur de notre mission et c'est grâce à chacun et chacune de vous que nous pouvons offrir des soins et des services de qualité à la population.

Quelques chiffres intéressants en 2017-2018

Nombre d'affichages internes : **1 500**

Nombre de postulations traitées à l'interne : **plus de 20 000**

Nombre de personnes embauchées de l'externe : **1 787**

Somme dépensée en développement des compétences : **2 103 890 \$**

GRANDS DOSSIERS EN COURS

- > Poursuite des actions visant l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre;
- > Intensification des mesures porteuses favorisant la présence en milieu de travail;
- > Déploiement du nouveau système RH/paie;
- > Finalisation du processus de négociation des dispositions locales des conventions collectives;
- > Lancement du programme d'appréciation de la contribution;
- > Développement d'un programme de reconnaissance.

Dans le prochain numéro, un autre dossier *En un clin d'œil* vous sera présenté.

Un sujet vous intéresse? Faites-nous en part à l'adresse suivante : cissnergie.cisslan@ssss.gouv.qc.ca.

Nouveau système de ressources humaines/paie MON DOSSIER RH/PAIE

À COMPTER
DU 19 NOVEMBRE

Dès le 19 novembre, tous les employés et les gestionnaires utiliseront l'application eEspresso de Logibec pour la gestion des ressources humaines et la paie. Ce nouveau système remplacera Magistra et les différents eEspresso utilisés actuellement.

Cette application vous permettra de :

- > Consulter votre relevé de paie;
- > Remplir votre relevé de présence et votre compte de dépenses;
- > Consulter votre horaire, vos disponibilités et votre profil d'assiduité;
- > Postuler lors d'affichages de postes;
- > Consulter et mettre à jour votre dossier employé;
- > Consulter et imprimer vos feuillets fiscaux (T4 et Relevé 1).

Accès à l'application eEspresso (Logibec)



Mon dossier RH/Paie sera disponible via le menu *Accès rapide* sur l'intranet.

Tous les employés ayant accès à un poste de travail informatique pourront donc y accéder par l'intranet.

Les employés du CHDL n'ayant pas accès à un poste de travail informatique devront suivre la procédure ci-dessous.

Où obtenir des informations ?

Visitez la section *Mon dossier RH/Paie* via le menu *Accès rapide* sur l'intranet.

Vous y trouverez :

- > Des guides d'utilisation et une foire aux questions;
- > Le calendrier des sessions de démonstration;
- > La liste des personnes ressources identifiées dans chaque direction.

EMPLOYÉS DU CHDL N'AYANT PAS ACCÈS À UN POSTE DE TRAVAIL INFORMATIQUE

Présentez-vous au local SB-D-16B, accessible par la cafétéria, pour accéder à un poste de travail informatique. Des guides d'utilisation y seront à votre disposition.



Avez-vous votre carte d'identité magnétique ?

Une carte d'identité magnétique (la même que celle utilisée pour le stationnement) sera nécessaire pour accéder au local SB-D-16B. Les employés n'ayant pas de carte d'identité magnétique sont invités à se présenter au bureau de la sécurité, situé au SB-E-02, du lundi au vendredi de 8 h à 15 h 45 pour l'obtenir.

VOUS AVEZ BESOIN DE SOUTIEN ?

1. Consultez les guides d'utilisation et la foire aux questions dans *Mon dossier RH/Paie* sur l'intranet;
2. Communiquez avec la personne ressource identifiée dans votre direction;
3. Communiquez avec votre gestionnaire.

Si ces moyens n'ont pas permis de répondre à votre difficulté, composez le 1 833 LOGIBEC (1 833 564-4232).



Surveillez votre boîte aux lettres

Une correspondance incluant **vos nouvelles informations personnelles** permettant d'accéder à l'application eEspresso (Logibec) a été envoyée par la poste à votre domicile. Si vous n'avez pas reçu cette correspondance **d'ici le 5 novembre**, nous vous invitons à communiquer sans tarder avec la ligne de soutien au 1 833 LOGIBEC (1 833 564-4232) afin de les obtenir.