

LEMAGCSSS

ENSEMBLE POUR LA SANTÉ ET POUR LA VIE

Une publication du Centre de santé et de services sociaux de Dorval-Lachine-LaSalle

Bon été!

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

UN PROCESSUS DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE NOTRE CLIENTÈLE

Pour bien réaliser sa mission et pour appuyer sa vision, notre organisation doit sans cesse établir des priorités et faire des choix. Des choix de soins et de services à adapter ou à développer, des choix de ressources et des choix budgétaires. Par ailleurs, il faut prendre les moyens nécessaires pour garantir à notre clientèle la sécurité et la qualité des soins et des services offerts.

Afin de faire les meilleurs choix pour notre population et pour notre établissement, il faut nous doter d'un plan d'ensemble échelonné sur quelques années, à savoir d'un plan stratégique. Ce plan est présentement en cours d'élaboration. Les membres du conseil d'administration et du comité de direction, les chefs des départements cliniques et différents acteurs de la communauté s'affairent à préciser les grands enjeux et défis auxquels nous aurons à faire face au cours des prochaines années. En voici quelques-uns :

- Maintenir la clientèle au centre de nos préoccupations.
- Consolider l'ensemble de la gamme de services dans un continuum intégré.
- Améliorer la continuité des services au sein du CSSS et dans le réseau local de la santé.

- Assurer les besoins de main-d'œuvre en fonction de la clientèle.
- Demeurer une organisation performante gérée avec efficacité et efficience.
- Relever le défi de modernisation des technologies de l'information.
- Prêter une attention particulière aux clientèles vulnérables.

Cette démarche vise à permettre au CSSS DLL de définir les grandes orientations stratégiques des quatre prochaines années et ce, dans le but ultime d'améliorer l'accès aux soins et aux services offerts à sa clientèle, dans un continuum de qualité et de sécurité. Nous vous reviendrons à l'automne prochain avec le lancement du contenu du plan stratégique.

En terminant, profitez bien de la période estivale qui est à nos portes. Prenez soin de vous et de vos proches.

Vous passez l'année à aider les autres, pensez aussi à vous!

Bon été!

Yves Masse
Directeur général

PLANIFICATION STRATÉGIQUE CSSS DLL

La direction du CSSS DLL s'est associée au conseil d'administration pour articuler une vision globale des grandes priorités organisationnelles, en considérant les nombreux projets en cours.

Même si un exercice de planification stratégique n'a pas été réalisé, la direction a voulu tout mettre en œuvre pour définir les priorités et les orientations en réalisant un plan directeur clinique immobilier (PDCI), il y a déjà deux ans. Or, les orientations ministérielles et régionales sont maintenant connues. Ainsi, les efforts doivent demeurer axés principalement sur les services de première ligne dans une perspective d'intégration et de hiérarchisation, tout en assurant l'accessibilité et la qualité des services offerts à la population.

C'est pourquoi il devient important pour la direction de préciser les choix stratégiques qui en découlent, afin d'harmoniser l'ensemble de ses dossiers et de ses projets déjà en cours avec les orientations régionales et ministérielles. Cet exercice permettra d'offrir des outils au conseil d'administration et à la direction pour assumer leurs responsabilités de gouvernance et effectuer le suivi de la mise en œuvre des orientations retenues.

Une démarche participative a été réalisée, notamment en consultant, dans le cadre d'ateliers de réflexion, plusieurs groupes cibles de l'organisation dont les conseils professionnels représentés par le CMDP, le CII-CIIA et le CM, la table des chefs des départements cliniques, les chefs des services médicaux, les gestionnaires et nos principaux partenaires de l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal et du CUSM ainsi que les membres du comité de direction et du conseil d'administration.

Au terme de cette démarche, nous souhaitons obtenir une réflexion partagée, à la fois par les acteurs du CSSS DLL et nos principaux partenaires, sur les défis à relever pour améliorer l'accès aux services de première ligne par l'utilisation judicieuse des ressources, afin de mieux répondre aux besoins de la population vieillissante, notamment les clientèles vulnérables, ayant des besoins particuliers et souffrant de maladies chroniques.

Lynne E. Desmarais
Adjointe à la Direction générale

Centre de santé et de services sociaux
de Dorval-Lachine-LaSalle

page 1

Mot du directeur général
Planification stratégique

pages 2 et 3

Reconnaissance
Démarche *Lean Healthcare*
Politique sur la tenue vestimentaire
et décorum

page 4

À la découverte de nos professions
IPCDC
Inauguration de l'appareil IRM
Nominations et départ

GALA RECONNAISSANCE DU PERSONNEL DU CSSS DE DORVAL-LACHINE-LASALLE

ARTISTE DE TOUS LES JOURS... NOTRE STAR CE SOIR!

Le mercredi 8 juin 2011, c'est dans une ambiance des plus chaleureuses que s'est déroulé le Gala reconnaissance du CSSS.

Cette soirée a permis d'honorer les employés et les médecins qui ont atteint 15, 20, 25, 30 et 35 ans de

service ou pris une retraite bien méritée au cours de la dernière année. C'était l'occasion de témoigner, à ces personnes dévouées, toute notre reconnaissance et gratitude, à la hauteur de leur mérite.

Le MAG vous présente cette soirée mémorable en photos.



1



2



3



4



5



6



7



8



9

Nos artistes de tous les jours... Depuis 15 ans!

Sophie Bibeau
Nathalie Bilodeau
Sophie Boisier
Sophie Chartrand
Mario Cloutier
Chantal Côté
Danielle Desjardins
Sylvie Dessureault
Danièle Dubé
Micheline Fréchette
Lise Germain
Michelet Henry
France Jamier
Marthe Lavigne
Isabelle Leduc
Stéphane Lefebvre
Jean-Marc Lévesque
Cathie Maheu
Sylvie Moisan
Gia Khanh Nguyen
Nancy Payment
Lisane Rhéaume
Diane Ricard
Christiane Rondeau
Chantal Roy
Monique St-Georges
Line Thériault
William Toy
Suzanne Vanier

Nos artistes de tous les jours... Depuis 20 ans!

Jocelyne Adme
André Allard
Jeanne Edna Anglade
Daniel Bélanger
Monique Boccalini
Bernard Cadieux
Marie Carignan
Lucie Cauchon
France Deslauriers
Lucie Dubois
Claire Garon
Carole Gaudreau
Monique Goulet
Linda Jacques
Manon Jacques
Claudine Jasmin
Marie-Ginette Laguerre
Jacques Langelier
Murielle Lapointe
Nathalie Laramée
Vianney Mailhot
Christiane Murphy
Guy Nadeau
William Paez
André Parisé
Sylvie Percy
Isabelle Pominville
Mayra Rivas-Díaz
France Sabourin
France Tougas
Carole Turbide

Nos artistes de tous les jours... Depuis 25 ans!

Jean Barbosa
Carole Beattie
Diane Bouchard
Julie Bourdeau
Carole Busque
Johanne Degagné
Monique Deraill
Lynn Deslauriers
Rolande Dubuc
Huguette Duval
France Forget
Jocelyne Fournier
Sylvie Grenier
André Lebel
Jacqueline Mercier
Roberto Morin
Vuong-Bich-Huon Nguyen
Claudette Paiement
Nathalie Plante
Diane Poudrier
Brigitte Trottier

Nos artistes de tous les jours... Depuis 30 ans!

Louise Charbonneau
Élyse Donais
Claire Farineau
Gaétane Harvey
Robert Jeanneau
Nicole Laferrière
Colette Laniel
Gilles Malboeuf
France Marcil
Jocelyne Matte
Manon Moses
Marie Perreault
Rolande Roy
Georges Salomon
Michel Sénécal
Michèle Tisseur
Jeannine Toupin
Diane Verreault
Réjean Vien

Nos artistes de tous les jours... Depuis 35 ans!

Georges Arjane
Marie Auger
Francine Beaudry
Francine Gauthier

Nos artistes de tous les jours... Maintenant retraitées!

Jocelyne Beaulieu
Ginette Beausoleil
Jeannine Bégin
Chantal Bérubé
Marcelle Brisebois
Lucille Brisson
Louise Cholette-Laurier
Marie-Thérèse Eiermanns
Francine Emery
Sylvie Émond
Mary Fitzmaurice-Viel
Francine Gasse
Carmen Hubert
Jocelyne Hubert
Gisèle Labelle
Nicole Laurence
Maryse Loriston
Gaétane Paquette
Judith Saavedra
Louise St-Jean
Francyne Voyer

1 Cette soirée a permis de se raconter de savoureuses anecdotes entre collègues.

2 Les directeurs ont joué les hôtes auprès de tous les fêtés du gala.

3 Une soirée exceptionnelle selon tous les participants à la soirée!

4 Nos artistes de tous les jours depuis 15 ans, présents au gala.

5 Nos artistes de tous les jours depuis 20 ans, présents au gala.

6 Nos artistes de tous les jours depuis 35 ans, présentes au gala.

7 Nos artistes de tous les jours depuis 25 ans, présents au gala.

8 Nos artistes de tous les jours depuis 30 ans, présents au gala.

9 Nos artistes de tous les jours maintenant retraitées, présentes au gala.

AVANTAGES DE L'APPROCHE LEAN HEALTHCARE

AVANTAGES DE L'APPROCHE LEAN HEALTHCARE POUR L'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

Engagé dans une démarche d'amélioration continue depuis deux ans, le CSSS a entrepris un projet organisationnel de révision de ses processus visant l'amélioration de l'accessibilité, de l'intégration et de la continuité des services. De plus, à la lumière des orientations et objectifs 2011-2012, le ministre de la Santé encourage les établissements du réseau de la santé et des services sociaux à adopter une démarche de révision des processus.

Donnant suite à la volonté du comité de direction, l'organisation a retenu le cabinet de services-conseils CIM qui suivra les premiers projets et formera les premières équipes à l'approche préconisée *Lean Healthcare*. Ainsi, dans ce contexte, les directeurs adjoints sont appelés « agents de changement *Lean* ».

L'approche *Lean Healthcare* poursuit trois grands objectifs, soit de développer une vision à long terme permettant d'améliorer l'efficacité et la qualité des services, d'éliminer les activités sans valeur ajoutée au profit des activités à valeur ajoutée et de faire participer les intervenants sur le terrain à la recherche de solutions.

Au total, vingt-deux projets de révision des processus ont été cernés dans l'ensemble des directions. Les trois premiers projets priorisés par le comité de direction élargi, les directeurs et les directeurs adjoints, sont :

- le processus d'embauche (Direction des ressources humaines);
- l'accueil centralisé (Direction des soins infirmiers, des pratiques professionnelles et du programme Santé physique);
- l'organisation des services professionnels (Direction du programme Personnes en perte d'autonomie liée au vieillissement – Déficience physique).

En plus de ces projets, la Direction du programme Personnes en perte d'autonomie liée au vieillissement –

Déficience physique participe activement au projet *Optimisation des soins infirmiers et d'aide à domicile* au service de soutien à domicile qui est piloté par l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal et qui est en cours de réalisation.

La mise en place des équipes et l'application de l'approche *Lean Healthcare* permettront de structurer le processus déjà enclenché instinctivement au sein des équipes qui cherchent toujours à faciliter le travail et à utiliser efficacement les compétences de chacun. Que vous fassiez partie ou non d'une des équipes de projet, n'hésitez pas à faire part à votre gestionnaire de vos suggestions pour les projets en cours et futurs, des gaspillages ou de vos questions sur la démarche.

K.L.



Les agents de changement durant leur formation *Lean*.

RÔLES DES INTERVENANTS

Agents de changement <i>Lean</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sont les gardiens de la méthodologie.
Directeurs adjoints	<ul style="list-style-type: none"> • Reçoivent la formation <i>Lean-Six Sigma</i> et assurent l'application. • Planifient et coordonnent le déroulement des activités des projets majeurs. • Soutiennent les responsables de projet. • Sont responsables de la pérennité des initiatives et des projets. • Jouent un rôle de conseiller sur le plan stratégique. • Assurent le suivi des projets au comité de direction. • Participent au plan opérationnel avec les gestionnaires et les équipes sur le terrain.
Responsables de projet	<ul style="list-style-type: none"> • Sont chargés de projet. • Déterminent les membres de l'équipe de projet. • Guident et soutiennent l'équipe. • Sont imputables des résultats. • Révisent l'avancement du projet avec l'agent de changement <i>Lean</i>.
Équipes de projet	<ul style="list-style-type: none"> • Participent à la mise en œuvre du plan d'action ou du programme. • Trouvent des solutions novatrices. • Donnent l'exemple.
Gestionnaires	<ul style="list-style-type: none"> • Soutiennent la démarche. • Aident à cerner les gaspillages. • Voient à libérer les employés au besoin. • Encouragent l'innovation.
Employés	<ul style="list-style-type: none"> • Participent au programme. • Soutiennent leurs collègues dans les projets. • Cernent les gaspillages.

TENUE VESTIMENTAIRE ET DÉCORUM

Le 18 mai 2011, le conseil d'administration a adopté la politique sur la tenue vestimentaire et le décorum. Cette politique vise à faire connaître les normes relatives à la tenue vestimentaire et au décorum à l'ensemble des personnes visées et à s'assurer que ces dernières s'y conforment. Par décorum, on entend l'ensemble des règles de convenance se rapportant à une tenue vestimentaire décente, à la présentation de la personne ainsi qu'à sa propreté.

La politique s'applique à toute personne œuvrant au Centre de santé et de services sociaux de Dorval-Lachine-LaSalle. Les objectifs visés sont les suivants :

- Avoir le souci constant de sa sécurité et de celle de ses collègues ainsi que de celle de la clientèle.
- Respecter les règles d'asepsie et d'hygiène pour prévenir la propagation des infections.
- Adopter des pratiques qui rassurent la clientèle et favorisent la dispensation de soins et de services de qualité.

Principaux éléments de la politique

VÊTEMENTS

Pour éviter d'exposer la clientèle à des micro-organismes de l'extérieur et afin d'éviter de rapporter à domicile des micro-organismes provenant de l'établissement, il est recommandé de revêtir l'uniforme ou le vêtement de travail en arrivant à l'établissement et de l'enlever avant de quitter l'établissement, lorsque le personnel a accès à un vestiaire.

Le port de l'uniforme ou du sarrau peut être exigé dans certaines zones ou unités de travail.

Les vêtements, qu'il s'agisse d'un uniforme ou d'une tenue personnelle, doivent être d'une coupe convenable afin de ne pas restreindre les mouvements. Ils doivent permettre l'utilisation appropriée de l'équipement de protection individuel, s'il y a lieu.

Les vêtements doivent être maintenus propres et sans tâche. Les manches ne doivent pas gêner le lavage adéquat des mains.

Les types de vêtements suivants sont interdits :

- Vêtements transparents laissant voir les sous-vêtements
- Décolletés
- Camisoles
- Chandails laissant entrevoir l'abdomen
- Mini-jupe
- Survêtements en molleton (« tenues de jogging »)
- Pantalons courts de style shorts

CARTE D'IDENTITÉ

Le port de la carte d'identité est obligatoire dans les installations ou au domicile du client. La carte d'identité ne doit pas être modifiée et elle doit être portée de façon sécuritaire.

CHEVEUX

Pour le personnel travaillant aux soins directs* à la clientèle, les cheveux longs doivent être attachés et relevés s'ils touchent les épaules.

BARBE

Le port de la barbe est autorisé. Celle-ci doit être propre et bien taillée. Elle doit être taillée de manière à réussir le test d'étanchéité des masques afin de respecter le programme de protection respiratoire. Le personnel de la stérilisation ou du bloc opératoire doit porter un couvre-barbe recouvrant entièrement celle-ci.

CHAPEAUX, CASQUETTES ET AUTRES COUVRE-CHEFS

Le port de chapeau, de la casquette et autres couvre-chefs est interdit à moins qu'il ne soit requis dans l'exercice des fonctions, notamment dans le cas du personnel travaillant au service alimentaire ou à la salle d'opération.

CHAUSSURES

Les chaussures doivent être sécuritaires et adaptées au travail à effectuer. Elles ne doivent pas compromettre l'équilibre ou risquer de provoquer des blessures. Au besoin, il faut porter des chaussures de travail.

ANNEAUX, PENDENTIFS ET AUTRES BIJOUX CORPORELS

Pour le personnel prodiguant des soins directs* à la clientèle, les bagues sont interdites afin d'assurer le lavage adéquat des mains. Les colliers, anneaux, pendentifs et autres bijoux corporels doivent être sobres et solidement fixés.

ONGLES

Le personnel prodiguant des soins directs* à la clientèle doit garder les ongles courts pour les nettoyer parfaitement pendant le lavage des mains et éviter de blesser la clientèle. De plus, il lui est interdit de porter des faux ongles.

PARFUM

Le port du parfum doit rester discret pour ne pas gêner le client ni lui causer des désagréments.

TATOUAGE

Les personnes arborant un tatouage prononcé ou élaboré doivent le dissimuler lorsqu'elles prodiguent des soins ou des services à la clientèle.

Pierre Galarneau
Directeur adjoint
Direction des ressources humaines

* Situation où il y a, ou pourrait y avoir, un contact physique dans les soins à la clientèle.

À LA DÉCOUVERTE DE NOS PROFESSIONS



Chers amis, c'est le temps des vacances... comme le chantait un célèbre « crooner » québécois! Pour certains, c'est le temps de s'amuser; pour d'autres, le travail continue.

Ainsi, pour la plupart, c'est l'occasion de prendre des vacances familiales fort bien méritées et amusantes, mais en contrepartie, cela signifie, pour tous ceux et celles qui

« gardent le fort », un possible surcroît de travail. En effet, et faut-il le dire, les patients ne sont pas en vacances.

Soyons heureux de l'arrivée de la belle saison et assurons-nous que les vacances sont à la hauteur de nos attentes.

Merci de faire en sorte que notre conseil multidisciplinaire soit ce qu'il est.

L'ensemble des membres de l'exécutif du conseil multidisciplinaire se joint à moi pour vous souhaiter un excellent été à tous. Bon été et à l'automne prochain...

Mohamad Allam, pht
Président de l'exécutif du conseil multidisciplinaire

LA RESPONSABILITÉ POPULATIONNELLE AU CŒUR DU NOUVEAU PROGRAMME DE FORMATION DES GESTIONNAIRES – IPCDC

L'Initiative sur le partage des connaissances et le développement des compétences (IPCDC) est le fruit d'une démarche de concertation et de mobilisation d'un consortium de partenaires formé de l'Institut national de santé publique du Québec, d'universités québécoises, du ministère de la Santé et des Services sociaux, des agences de la santé et des services sociaux et de leur direction de santé publique, de l'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux ainsi que de l'Observatoire québécois des réseaux locaux de services.

Dans le cadre de l'IPCDC, le microprogramme de 2^e cycle en gestion du changement et responsabilité populationnelle a été conçu pour les cadres intermédiaires du système de santé et de services sociaux engagés dans un projet organisationnel lié à l'exercice de la responsabilité populationnelle. Le microprogramme a pour objectifs de permettre aux participants d'intégrer la responsabilité populationnelle dans les stratégies de gestion, de planifier, de réaliser et de surveiller les projets de changement, d'acquiescer les habiletés de gestion requises ainsi que d'utiliser les données probantes pour les décisions de gestion.

La responsabilité organisationnelle consiste à assumer l'obligation de maintenir et d'améliorer la santé et le bien-être de la population d'un territoire donné :

- en rendant accessible un ensemble de services sociaux et de santé répondant de manière optimale aux besoins exprimés et non exprimés de la population;
- en agissant en amont sur les déterminants de la santé.

D'une durée de deux ans, le microprogramme se distingue par sa formule originale, soit l'apprentissage expérientiel associé à la réalisation d'un projet organisationnel faisant appel à un réseau de partenaires externes. En effet, le groupe du CSSS aura pour mandat de mettre en œuvre un projet bien réel au sein de l'organisation. De plus amples renseignements vous seront fournis cet automne, soit après le début de la formation.

Le premier groupe du CSSS de Dorval-Lachine-LaSalle sera composé de :

- Lorraine Dionne, coordonnatrice du programme Services ambulatoires
- Johanne Hétu, coordonnatrice des ressources informationnelles
- Louise Langis, conseillère clinicienne – programme Santé physique
- Monica Ouellet, conseillère en gestion de l'information et contrôle de la qualité des données
- Lyse Gariépy, coordonnatrice des services de la comptabilité et de la paie
- Carole Champoux-Hamel, coordonnatrice du programme Soins aigus

K.L.



INAUGURATION DE L'APPAREIL D'IMAGERIE À RÉSONANCE MAGNÉTIQUE À L'HÔPITAL DE LASALLE

Le 2 juin dernier, c'est en présence de M^{me} Manon Barbe, mairesse de l'arrondissement de LaSalle, de M. Yves Masse, directeur général du CSSS DLL, de D^{re} Mathangi Ramani, chef du département de radiologie, de M^{me} Huguette Parsons, chef du service d'imagerie médicale et chef administratif de la pharmacie, et de M^{me} Luciana Evangelista, conseillère politique du député de Marguerite-Bourgeoys, M. Clément Gignac, que l'on a inauguré l'appareil d'imagerie à résonance magnétique à l'Hôpital de LaSalle.

NOMINATIONS

20 mai 2011

GINA MALENFANT

Directrice adjointe du programme Personnes en perte d'autonomie liée au vieillissement – Déficience physique – Volet milieu de vie non institutionnel

27 juin 2011

BERNARD CYR

Coordonnateur du programme Chirurgie

DÉPART

23 juillet 2011

RAYMOND SAMSON

Chef d'activités en hébergement