

À NE PAS MANQUER

- **Barbecue de la rentrée : Ensemble, on se dit «Merci»!** p. 3
- **Capsule SAI: Du changement à l'horizon concernant les accès et les mots de passe** p. 5
- **Six autres infirmières obtiennent la certification canadienne dans leur spécialité** p. 8
- **DOSSIER SPÉCIAL: Résultats du sondage sur le climat de travail** DS 1 et 2

Démarche d'optimisation des processus

Un petit geste de la part de chacun... un grand geste pour tous!



Michel Larivière
Directeur général

De nos jours, nous le savons tous, travailler dans le milieu hospitalier est très exigeant. Ceux et celles qui œuvrent aux unités de soins et qui interviennent dans la planification des congés ainsi que dans la gestion des lits sont particulièrement sollicités. Quotidiennement, ces derniers doivent accomplir «des petits miracles».

Conscients du contexte difficile actuel, nous travaillons à identifier des solutions qui contribuent non seulement à offrir à nos usagers des soins de qualité et une plus grande accessibilité, mais aussi à offrir au personnel un contexte de travail agréable et favorable à l'exercice de vos fonctions.

C'est d'ailleurs ce que vise la Démarche d'optimisation des processus, un projet dans lequel s'est engagé notre hôpital, le printemps dernier.

Pour que les solutions soient durables, la collaboration de tous est essentielle. Si chacun y va de sa contribution, même par de simples petits gestes, l'effet peut être déterminant sur le séjour hospitalier de plusieurs usagers.

Convaincu des bénéfices de cet engagement, je vous dis: «**ensemble, permettons-nous d'y croire**»!

Un projet bien amorcé; des solutions prometteuses

Dans la parution de juin de *l'Intercom*, nous vous annonçons le démarrage de la Démarche d'optimisation des processus touchant au séjour de l'usager.

Depuis, plusieurs actions ont été entreprises pour identifier les problématiques et pistes de solutions. Nous avons aussi vu à mettre en place des outils pour optimiser les processus et faciliter le quotidien de chacun. Effectivement, trois équipes de travail ont entrepris ce délicat diagnostic: l'équipe de la planification des congés, celle de la gestion des admissions et celle de l'unité d'urgence.



Johanne Roy
Directrice générale adjointe

Dans ce même objectif, des observations dans quatre unités de soins ont également été effectuées. Il s'agit des unités 5^e D, 3^e F, de l'UHT et de l'urgence. De plus, la firme Raymond Chabot Grant Thornton a été mandatée pour observer les activités de gestion des lits.

Enfin, pour s'assurer que les solutions envisagées correspondent bien aux besoins, le Centre de recherche intervention en santé des organisations (CRISO) a réalisé 93 entrevues individuelles auprès d'employés de toutes les catégories, de médecins, de membres de l'équipe de direction ainsi qu'auprès de patients.

Un plan d'action a été élaboré à partir des informations obtenues grâce à ces consultations. Un comité de coordination et d'implantation des mesures pour la mise en place d'outils d'amélioration de planification de congés a été formé au début du mois de septembre. Il est déjà en marche et voit à réaliser ce plan d'action. Plusieurs des pistes d'amélioration et solutions sur lesquelles se penche le comité sont présentées dans le tableau 1.

Prochaines étapes: projets pilotes et déploiement graduel

Avant d'appliquer les nouvelles mesures à toutes les unités de soins et d'évaluer leur faisabilité, des projets pilotes devraient démarrer vers la fin du mois d'octobre. Les chefs d'unité Chantal Bigué (3^e F) et Diane Larouche (5^e D) ont accepté que leur unité y prenne part. Ainsi, grâce aux intervenants du 3^e F et du 5^e D, les solutions identifiées en matière de planification de congés seront mises à l'essai. Des ajustements et autres correctifs pourront être apportés pendant et après les projets pilotes de façon à bonifier les solutions.

Une fois ces projets pilotes complétés, les autres unités seront appelées à mettre en place les mesures développées. Nous comptons déployer graduellement la démarche, unité par unité, afin d'apporter le maximum de soutien aux équipes qui réaliseront le changement.

suite à la page 2

Pistes d'amélioration

TABLEAU 1

Planification de congés

- 1) Revoir le processus de planification de congé
 - a. Mettre en place un outil de planification de congé.
 - b. Établir une codification pour annoncer les congés prévus au cours de la semaine.
 - c. Implanter un tableau de bord au poste de garde illustrant l'avancement du processus de congé pour chacun des patients.
 - d. Améliorer la communication entre l'unité et les professionnels impliqués auprès du patient.
- 2) Accroître la fluidité de la circulation des patients vers les unités de soins
 - a. Annoncer avant 9h les congés prévus et faire le suivi des congés réels.
 - b. Annoncer la disponibilité du lit dès que possible.
 - c. Assurer l'accueil des patients dans les unités, de façon continue.
 - d. Mettre en place une règle claire de sortie des patients de l'urgence.
 - e. Réviser, diffuser et respecter la sectorisation des patients.
- 3) Rendre plus rapidement disponible le lit à la suite d'un congé ou transfert et aviser sans délais
 - a. Mettre en place une équipe désignée pour l'ensemble du processus.
 - b. Implanter un processus simple et transparent pour annoncer que le lit est prêt.

Gestion des admissions

- 1) Assurer une meilleure disponibilité des lits requis au bon moment
 - a. Mettre en place un système de communication efficace entre le bureau de gestion des lits et les unités de soins.
 - b. Étudier la possibilité d'équilibrer le programme opératoire pour les spécialités ayant recours aux lits de soins intensifs.
 - c. Améliorer l'accès à la télémétrie au 4^e AC.
 - d. Augmenter l'utilisation de la médecine de jour pour diminuer la DMS.
 - e. Assurer la présence d'un coordonnateur médical des admissions et des séjours.

Urgence

- 1) Diminuer la DMS
 - a. Améliorer l'accès au tomodensitomètre (scan) sur place.
 - b. Revoir les délais pour les consultations dans certaines spécialités.
 - c. Optimiser la prise de décision tout au long de la journée.
- 2) Éviter les hospitalisations
 - a. Mettre en place un processus qui permette la prise en charge efficace et sécuritaire des patients sur un mode ambulatoire.
 - b. Diffuser les processus aux médecins et infirmières impliqués.
- 3) Rendre plus fluide la circulation des patients vers les unités de soins
 - a. Mettre en place une politique claire sur la sortie des patients de l'urgence dès que le lit est attribué.
 - b. Diriger directement à l'unité les patients qui sont en radiologie et dont un lit leur a été attribué.



Kristine Vitez, chef du Service social, Jean-Pierre Doucet, adjoint à la Direction des soins infirmiers, Lyne Savard, assistante infirmière-chef (5^e D), Diane Larouche, chef d'unité (5^e D), Chantal Henquet, conseillère clinique à la Direction des services professionnels et hospitaliers (DSPH), Denis Jeannotte, chef du Service de buanderie, lingerie et salubrité, Pierrette Rolland, chargée de projet à la Direction générale adjointe, Benoît Demers, chef de Secteur à la salubrité, et Katia Beaudoin, conseillère à la coordination clinique de l'occupation des lits (intérim) à la DSPH. N'ont pu être présents lors de la prise de photo: Chantal Bigué, chef d'unité (3^e F), et Vianney Legault, assistant infirmier-chef (3^e F).

La vaccination antigrippale, c'est primordial pour la sécurité des usagers... et la vôtre!

Voir page 4



Sommaire

Démarche d'optimisation des processus	p.1 et 2
Plongeon en eau peu profonde : Le Programme de traumatologie initie un événement de sensibilisation	p. 2
Le nouveau conseil exécutif du Conseil multidisciplinaire.....	p. 2
Barbecue de la rentrée : Ensemble, on se dit « Merci »!.....	p. 3
Physio-capsule - Le tai-chi : outil pour la prévention des chutes.....	p. 3
Tableau d'honneur.....	p. 3
Chronique SST: Étude sur le port d'appareil de protection respiratoire (apr) n95 à l'HSCM.....	p. 4
Récents développements d'ici et d'ailleurs en matière de développement durable.....	p. 4
Erratum.....	p. 4
Vaccination antigrippale.....	p. 4
Capsule SAI: Du changement à l'horizon concernant les accès et les mots de passe.....	p. 5
Des nouvelles de la recherche.....	p. 5
Vous êtes amateur d'activités de plein-air? ..	p. 5
Nominations.....	p. 6
L'Opérette, vous connaissez?.....	p. 6
Les Diabétiques du Nord de Montréal soulignent leur 25 ^e anniversaire.....	p. 6
Suivi des projets de construction et d'aménagement.....	p. 6
Page de la Fondation.....	p. 7
25 ans de service, ça se souligne! 35 ans de service, c'est épatant!	p. 8
Bravo Yves.....	p. 8
Expo-Vente 2008.....	p. 8
Six autres infirmières obtiennent la certification canadienne dans leur spécialité	p. 8
Nomination universitaire.....	p. 8
En parler pour être compris.....	p. 8

suite de la page 1

L'admission, les congés...

Oui, mais on regarde encore plus loin!

Les pistes de solutions identifiées lors des observations et consultations ont été très variées. Et elles ne touchent pas seulement la planification de congés. C'est pourquoi un autre groupe de travail sera formé afin de développer d'autres solutions et mesures, qui concernent, entre autres, le transport interne des usagers et la fluidité des patients entre l'urgence et les unités de soins.

Pas à pas vers de grandes améliorations

Les changements à venir vont certainement bousculer vos habitudes. Mais chaque petit geste sera une contribution essentielle pour atteindre des résultats gagnants pour l'ensemble du personnel. Les gains les plus importants seront une qualité des soins accrue pour nos usagers et un meilleur environnement de travail pour tous.

La clé du succès? Vous!

Votre contribution, en posant une série de petits gestes, maintenant et de façon permanente, pour des bénéfices à long terme.

En bref!

TABLEAU 2

Projet d'optimisation des processus

C'est quoi?

Une approche développée par la firme McKinsey, qui offre des outils utiles à l'optimisation des processus liés au séjour hospitalier.

Pourquoi?

Bonifier simultanément l'environnement de travail et la qualité des soins, notamment en améliorant les processus et en réduisant les délais évitables dans le continuum de soins, la gestion des admissions et la planification des congés. Pour vous et nos usagers.

Qui sera concerné?

À court terme:

- l'équipe de mise en œuvre
- tous les intervenants dans le processus de gestion des admissions
- tous les intervenants dans le processus de planification des congés
- les intervenants des unités pilotes :
 - > personnel de soins
 - > médecins et consultants
 - > professionnels de la santé
 - > personnel de la salubrité et de prévention des infections

À moyen terme:

Tous les intervenants des autres unités, au fur et à mesure que le projet sera implanté.

Risques et conséquences de plonger en eau peu profonde

Le Programme de traumatologie initie un événement de sensibilisation

Plonger en eau peu profonde comporte des risques réels d'accidents graves. Mais trop de gens l'ignorent et des drames continuent de se produire chaque été. C'est ce qu'a tenu à rappeler le Programme de traumatologie de l'HSCM, en collaboration avec la Société de sauvetage, à l'occasion d'une journée consacrée à la prévention des traumatismes à la colonne vertébrale, tenue le 25 juillet dernier.

L'événement, qui a suscité l'attention de nombreux représentants des médias, a permis d'expliquer à la population que plonger en eau peu profonde, c'est s'exposer à des risques importants de percuter sa tête au fond de la piscine ou autre plan d'eau. Un tel plongeon peut résulter en un traumatisme à la colonne vertébrale, tel que la tétraplégie. Ce fut également l'occasion d'illustrer ce que vit la personne blessée à la moelle épinière, soit un virage majeur tant au niveau de sa santé, que de sa vie personnelle et professionnelle.

Il est possible d'avoir du plaisir autour d'une piscine ou d'un lac, sans mettre sa vie en danger. Il ne suffit que de simples précautions!



Les porte-parole lors de la conférence de presse : Mme Marie Ste-Amour, coordonnatrice du Programme de traumatologie de l'HSCM, Dre Geraldine Jacquemin, physiatre à l'HSCM, M. Raynald Hawkins, directeur général de la Société de Sauvetage, et M. Nicolas Messier, blessé à la moelle épinière à la suite d'un plongeon en 1999. Ce dernier a eu la générosité de témoigner de son accident et des conséquences sur les différentes dimensions de sa vie.

Le nouveau conseil exécutif du Conseil multidisciplinaire

Sur la 1^{re} rangée, nous reconnaissons, de gauche à droite, Mme Suzanne B. Gagnon, directrice adjointe administrative, Direction des services professionnels et hospitaliers, Mme Suzanne Deschênes Dion, présidente du Conseil multidisciplinaire, Mme Ginette LeBrun, conseillère, et Mme Chantal Beaulieu, conseillère. Sur la rangée arrière, on aperçoit Mme Madeleine Deschamps, trésorière, M. Jean-Laurent Auger, conseiller, Mme Johanne Roy, directrice générale adjointe de l'HSCM, et Mme Pascale Labbé, secrétaire.





Journal interne publié par le Service des communications de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal
5400, boulevard Gouin Ouest
Montréal (Québec) H4J 1C5
Téléphone : 514 338-2222, poste 3248
Internet : www.hscm.ca

Rédacteur en chef
Josée-Michelle Simard

Coordination de la rédaction
Véronique Allaire
Lyne Arcand

Collaborateurs
Véronique Allaire
Josiane Audet
Ginette Bélisle
Mélanie Bérubé
Marilène Boisvert
Hélène Courchesne
Michel Deschênes
Daniel Dubé
Julie Godin
Stéphanie Laporte
Michel Larivière
Hélène Lockwell
Johanne Roy
Sandra Turbis

Révision des textes
Line Readman

Photographie
Yves St-Jean

Infographie
Normand Lavoie

Impression
Impression Paragraph Inc.

Dépôt légal
ISSN 1499-7622
Bibliothèque nationale du Québec

Prochaine date de tombée
Vendredi 31 octobre

Prochain numéro
Décembre 2008

Ce journal est reproduit sur les sites Internet et intranet de l'Hôpital.

Barbecue de la rentrée : Ensemble, on se dit...



Merci!

Le succès remporté par l'événement est le fruit de la générosité et de l'implication de plusieurs artisans. Nous désirons donc remercier tous les membres du comité de reconnaissance : Lyne Arcand, Marcel Brouillet, Serge Gourre, Hélène Lockwell, Jocelyne Parent, Serge Potvin, Caroline Riopel, Louise Robinette et, en particulier, Julie Godin, coordonnatrice de l'événement au pavillon principal. Nous tenons également à remercier tous les gestionnaires et M. Benoît Tremblay, directeur général de la Fondation, qui se sont impliqués tout au long de la journée. Soulignons également la contribution essentielle des différentes personnes qui œuvrent aux services de la diététique, de l'exploitation et entretien des immeubles, de l'audiovisuel, de l'infographie-imprimerie, des communications, sans oublier Mme Nicole Dupont, coordonnatrice de l'événement au PAP, et notre ancien collègue M. Jean-Pierre Boudreau, pour les magnifiques photos.

Et enfin, nous tenons à vous remercier, membres du personnel. C'est votre présence en grand nombre qui nous a permis de donner une telle portée à cet événement et qui nous pousse à innover chaque année. Merci mille fois et à l'an prochain!



Daniel Dubé

Directeur des ressources humaines

Le Barbecue de la rentrée est devenu une activité traditionnelle pour souligner le talent et l'expertise des membres du personnel de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal. Puisque notre succès est tributaire de la contribution de chacun d'entre nous, cet événement rassembleur nous permet de nous dire, ensemble, « Merci » pour tout le travail accompli au cours de la dernière année.

La quatrième édition du barbecue de la rentrée a eu lieu le 10 septembre dernier. Plus de 2000 employés, gestionnaires, médecins et membres du conseil d'administration ont participé à l'événement. Le succès retentissant de l'activité a tenu bien occupé l'équipe de la diététique et les

gestionnaires qui, responsables de préparer et de servir le repas, ont eu à répondre à une forte demande, particulièrement pendant la période du midi!

Devant le succès remporté l'an dernier par le diaporama de photos présentant le personnel dans son milieu de travail, nous avons demandé à M. Jean-Pierre Boudreau, photographe maintenant retraité de l'HSCM, de faire le tour de l'Hôpital, y compris le PAP, pour prendre de nouvelles photos d'employés de tous les secteurs et quarts de travail. Ainsi, avec ce nouveau diaporama, l'ensemble du personnel a pu découvrir notre richesse : vous!

De plus, au terme de cette journée, 22 prix de présence, offerts par l'Hôpital ont été tirés. Soulignons également la participation de M. Jacques Caron, de La Capitale, qui a offert le 1^{er} prix, soit une télévision écran plat HD - ACL de 19 pouces, de marque Prima.

Physio-capsule

Le Tai-chi: outil pour la prévention des chutes



Marilène Boisvert

Physiothérapeute
Service de physiothérapie

Pour se tenir en forme et s'assurer une belle qualité de vie, nombreuses sont les personnes âgées qui demeurent actives. Le Tai-chi est une activité de plus en plus populaire et accessible, notamment chez nos aînés.

Je vous présente cette activité car, en physiothérapie, elle a l'avantage d'agir comme outil de prévention chez la personne âgée, particulièrement concernant le risque de chute. Il est important de mentionner que la clientèle cible est celle qui montre un bon niveau d'autonomie et qui, en majorité, vit à domicile.

Qu'est-ce que le Tai-chi?

Le Tai-chi, gymnastique d'origine chinoise, consiste à enchaîner une série de mouvements continus et circulaires. Les mouvements sont exécutés avec lenteur et précision en respectant la respiration. Plusieurs concepts sont mis en valeur, tels que le transfert de poids, le sens de la position dans l'espace, l'équilibre et la souplesse. Cette discipline comporte plusieurs avantages, dont celui de ne pas causer d'impact brusque et, par conséquent, comporter un faible risque de blessure.

Les bienfaits du Tai-chi

Plusieurs études scientifiques se sont intéressées aux bienfaits du Tai-chi. Les plus documentés sont l'amélioration de l'équilibre, l'augmentation de la confiance en soi et la diminution du risque de chute chez



les personnes âgées. Effectivement, le Tai-chi met en pratique la coordination, la force et la souplesse, dans une activité relaxante.

Plusieurs autres effets bénéfiques sont mentionnés dans la littérature, sans toutefois être appuyés par un nombre suffisant d'études. Entre autres, il serait question de bienfaits sur la qualité du sommeil, la santé mentale, l'ostéoporose et la capacité aérobie.

Le programme P.I.E.D., un programme de prévention des chutes sous forme de rencontres de groupe dans la communauté offert par le CLSC ou dans certains centres communautaires, intègre d'ailleurs une série de trois figures de Tai-chi.

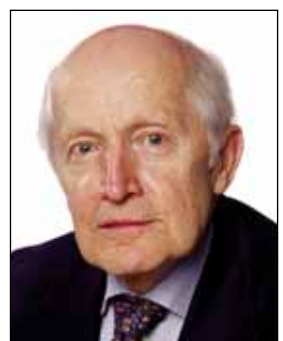
En conclusion

On ne cesse de le répéter, pour s'assurer une vieillesse en santé, l'important c'est de bouger. Et la meilleure façon d'y arriver est de trouver une activité qu'on aime, que ce soit la marche, la natation ou, pourquoi pas, le Tai-chi!

Pour en savoir plus sur le programme P.I.E.D. : www.santepub-mtl.qc.ca/programmemechute/index.html

Tableau d'honneur

Haute distinction en psychiatrie pour le Dr Arthur Amyot



Le Dr Arthur Amyot, psychiatre au Service de gérontopsychiatrie du pavillon Albert-Prévost de l'HSCM, a été honoré du **Prix Heinz E. Lehmann d'excellence en psychiatrie 2008**, de l'Association des médecins psychiatres du Québec (AMPQ).

Ce prix prestigieux est décerné annuellement à un médecin psychiatre qui, par la qualité de ses différentes activités, a le plus contribué dans sa carrière à l'avancement et au rayonnement de la profession. Le Dr Amyot a été récompensé lors du 42^e congrès annuel de l'AMPQ.

Chronique santé et sécurité



Étude sur le port d'appareil de protection respiratoire (APR) n95 à l'HSCM

La chronique de l'équipe de prévention du Service de santé et de sécurité du travail (SST) s'inscrit dans une démarche d'amélioration du climat de travail de l'Hôpital et de reconnaissance du personnel dans un milieu respectueux de la SST.



Sandra Turbis

Technicienne en hygiène du travail
Service de santé et de sécurité du travail

Du 16 au 23 juin dernier a eu lieu dans notre établissement une étude du MSSS sur les appareils de protection respiratoire (APR N95) qui découle du comité d'examen sur ces appareils. Cette étude, en collaboration avec un chercheur de l'UQAM, a pour but d'évaluer les niveaux de contrainte physiologique et de confort associé au port prolongé d'un N95, soit le modèle 1870 de la compagnie 3M et celui de la série 1500 (offert en 3 grandeurs) de la compagnie Inovel. Ces derniers modèles se retrouvent dans une réserve provinciale constituée par le MSSS afin d'approvisionner les établissements du réseau lors d'une éventuelle pandémie d'influenza. L'étude permettrait donc de valider la fréquence de changement des N95 afin de prévoir adéquatement les quantités nécessaires dans la réserve. Au total, 48 employés du réseau de la santé ont contribué à cette étude, dont 12 de notre hôpital.

Déroulement des tests

L'étude s'est échelonnée sur trois journées de travail; la première se déroulait sans APR et les deux autres avec un APR N95 des compagnies 3M et Inovel. Au début de chaque journée de l'étude, un émetteur cardiaque était installé au thorax du participant afin d'enregistrer ses fréquences cardiaques. Lors d'une journée avec un APR N95, le participant devait le porter pendant quatre périodes d'une durée de 90 minutes chacune, et ce, en prenant un nouvel APR après chaque période. De plus, après chaque 90 minutes, un petit questionnaire devait être rempli pour avoir les commentaires et les impressions des participants. Durant les pauses et le dîner, ceux-ci ne portaient pas d'APR. À la fin du quart de travail, l'émetteur cardiaque était retiré et les données étaient téléchargées sous forme de graphique. Ces données serviront à produire un rapport pour le MSSS qui en tiendra compte pour commander le nombre d'APR N95 nécessaire.

L'opinion des participants et les résultats obtenus lors de cette étude aura donc des incidences directes. Nous sommes donc très fiers d'avoir participé à ce beau projet.

Nous tenons à souligner la précieuse collaboration des douze participants et participantes, et à les remercier d'avoir accepté de contribuer à cette étude. Merci également aux unités de soins 4^e H, 4^e DG, et aux services d'inhalothérapie et de pneumologie, qui ont accepté de collaborer à ce projet sans hésiter.



De gauche à droite: Sandra Turbis, technicienne en hygiène du travail et responsable du projet, accompagnée des participants à l'étude: Josée Poirier, agente administrative, classe 3, Marguerite Sylvain, infirmière, Lorraine Belanger, infirmière, Danielle Corriveau, infirmière, Alain St-Cyr, préposé aux bénéficiaires, Claire St-Arnaud, coordonnatrice technique, Line Pineau, technologiste médicale en physiologie respiratoire, et Sylvie Buonocore, coordonnatrice technique.

Absentes sur la photo: Loubna Imad Eddine, préposée aux bénéficiaires, Claudia Marcone, préposée aux bénéficiaires, Nathalie St-Laurent, inhalothérapeute, et Marie-Josée Bédard, technologiste médicale en physiologie respiratoire.

Récents développements d'ici et d'ailleurs en matière de développement durable



Michel Deschênes

Conseiller cadre aux projets spéciaux
et responsable du développement durable
Direction des services techniques

Êtes-vous pour ou contre l'agrocarburant à l'éthanol?

Peut-être êtes-vous de ceux qui s'opposent à encourager une industrie qui convertit un aliment, entre autres le maïs, en carburant automobile. Sachez qu'à la fin juin, le Sénat a donné son accord au projet de loi C-33, qui oblige les détaillants à ajouter au moins 5% d'éthanol dans l'essence, d'ici le mois de janvier 2010. Comme les provinces de Québec et de l'Ontario, l'Union européenne a choisi de réduire son objectif de seuil minimum d'éthanol de 10% à environ 5%.

Ce débat mondial portant sur les bienfaits et méfaits de l'éthanol-grain démontre les difficultés des gouvernements à satisfaire aux trois piliers du développement durable: l'économie, l'environnement et le développement social.

De son côté, la Société de transport de Montréal (STM) a annoncé que ses autobus et camions rouleraient dorénavant au biodiesel formé à partir de graisses animales (résidus d'abattoirs), d'huiles végétales et d'huile de cuisson usées. Plus précisément, la STM a choisi du B5, un mélange de 5% de biodiesel et de diesel régulier, donc un carburant biodégradable et peu toxique, produit à partir de ressources renouve-



L'éthanol-grain...

Bienfaits

- Réduit les gaz à effet de serre (GES) du tiers par rapport à l'essence
- Donne un second souffle à l'agriculture
- Favorise la recherche sur l'éthanol de seconde génération qui est fait à partir de déchets, d'algues et autres

Méfaits

- Participe à la crise alimentaire mondiale (culture du maïs destinée à l'industrie de l'automobile, au détriment des besoins alimentaires de la population)
- Accélère la déforestation par manque de terres agricoles pour répondre au besoin
- Entraîne des dégâts environnementaux durant son cycle de vie, c'est-à-dire de la plantation du maïs jusqu'à son mélange à l'essence

lables, selon sa concentration. Cela aura un impact majeur sur le coût de l'essence, qui est exorbitant, et évitera d'émettre 11 000 tonnes de gaz à effet de serre par année. Cela représente l'équivalent de 1 600 voitures qui rouleraient 20 000 kilomètres par an. Notez que, à la différence de certains autres biocarburants, aucune modification du moteur n'est nécessaire pour utiliser ce type de carburant.

Al Gore lance un défi colossal à ses compatriotes américains

À la mi-juillet, dans un discours enflammé prononcé à Washington, M. Al Gore, l'ex-vice-président des États-Unis, a transmis sa vision de transformer son peuple et leurs habitudes par la guérison de leur dépendance au carbone ainsi que stimuler leur économie. Il suggère que les États-Unis parviennent à produire toute l'électricité nécessaire à ses besoins d'ici 10 ans, en recourant aux sources renouvelables, surtout les énergies éolienne et solaire. Ce faisant, ce serait le tournant requis pour stabiliser le climat de la planète, assumer un leadership engagé et visionnaire, prôner l'exemple et devenir le moteur d'une revitalisation économique mondiale avec l'énergie propre.

Ce défi gargantuesque rencontrera beaucoup d'obstacles et d'opposition. Effectivement, cela entraînerait la fermeture de 5 500 centrales au

gaz naturel et 1 500 au charbon. Ces dernières produisent annuellement 2 600 milliards de kilowattheures, soit 70% de l'énergie consommée aux États-Unis. Monsieur Gore parle donc de remplacer l'équivalent de 15 fois la production annuelle d'Hydro-Québec, en 10 ans. La tâche n'est pas mince. Pourtant, 2007 fut l'année record de l'industrie éolienne américaine, avec l'implantation de 3 188 éoliennes. Toutefois, il faudrait en installer 15 fois plus, soit 50 000 éoliennes par année, ce qui veut dire une à toutes les 10 minutes, sept jours par semaine, pour en avoir 500 000 dans 10 ans. La cible est énorme et ambitieuse...

Enfin, d'après plusieurs études scientifiques, 10 ans, c'est l'ultimatum que la planète doit se fixer pour changer ses habitudes de destruction du globe avant l'atteinte du point de non-retour.

La part de l'HSCM

À l'HSCM, le virage vert est bien démarré. Bien sûr, plusieurs actions et décisions d'achats démontrent que cette préoccupation organisationnelle n'est pas nouvelle. Au cours des prochains mois, le comité d'orientation en développement durable - Hôpital vert, formé récemment, mettra en place un plan d'action qui devrait être très ambitieux et nous permettre d'aller encore plus loin pour devenir un établissement **vert... et en santé**. En tant que centre hospitalier, prendre soin de l'environnement, c'est aussi s'occuper de la santé de notre clientèle et des gens qui y travaillent.



Pour marquer son virage vert, le printemps dernier, l'HSCM a planté deux arbres, un pour chaque pavillon.

ERRATUM

Dans l'article «Relever le défi 6 semaines sans tabac» dans l'Intercom de juin dernier, une erreur s'est glissée: Mme Claire St-Arnaud était identifiée à tort comme «participante». En vérité, elle aidait plutôt le comité, en tant que technologiste médicale en physiologie respiratoire, en effectuant les tests de monoxyde de carbone (CO) auprès des participants.

La vaccination antigrippale, c'est primordial pour la sécurité des usagers... et la vôtre!

La période de vaccination du personnel de l'Hôpital débute le 3 novembre prochain.

Une journée de vaccination massive se tiendra le 12 novembre, à la cafétéria du pavillon principal.

Surveillez les informations à venir bientôt.





Du changement à l'horizon concernant les accès et les mots de passe



Daniel Dubé

Directeur des ressources humaines
Responsable de la sécurité des actifs
informatiques

Au cours des prochaines semaines, de nouvelles mesures de sécurité informatique seront mises en place. Certains d'entre vous devront changer quelques-unes de leurs habitudes, lorsqu'ils accéderont à un ordinateur.

Ces nouvelles mesures proviendront de deux directives touchant les profils d'accès aux actifs informationnels (tout ce qui contient des données) ainsi que la gestion des mots de passe.

De nouveaux mots de passe, plus sécuritaires

Pour vous donner un bref aperçu, très bientôt, nous demanderons à tous les employés de modifier leur mot de passe pour ouvrir une session Windows, pour qu'il soit plus difficile à deviner, donc plus sécuritaire.

On devra, par exemples, éviter d'utiliser des mots de passe trop courts ou trop prévisibles (comme son numéro d'employé ou le nom du service) et proscrire les mots communs tels que « soleil » ou « chat ». On sera aussi appelé à les modifier plus régulièrement.

Il s'agit-là d'un exemple parmi les mesures qui seront bientôt déployées dans le but d'éliminer les risques de fraude. Vous serez informés de ces changements, au fur et à mesure que nous serons prêts à les déployer, de façon à éviter toute surprise ou difficulté d'accès.

De nouveaux profils d'accès

Pour des raisons de protection des renseignements et autres données, chacun ne peut avoir accès à TOUTES les applications informatiques de l'établissement.

Alors, prochainement, de nouveaux profils d'accès personnalisés seront implantés. Cela signifie que chaque employé utilisant un ordinateur dans le cadre de son travail possèdera son propre code d'utilisateur et mot de passe, plutôt que des comptes communs. Ce qui n'est pas le cas dans tout l'hôpital, actuellement. De nouveaux comptes utilisateurs personnalisés seront donc créés pour les employés et médecins qui n'en n'ont pas déjà.

Puisque, à plus long terme, ces changements ne se limiteront pas à Windows, mais se répercuteront également sur tous les autres actifs informationnels (systèmes ou des bases de données, par exemple), les détenteurs de ces actifs (qui les gèrent) auront un rôle fondamental dans la gestion des accès et privilèges. Ces derniers seront informés des nouvelles instructions pour accroître la sécurité des informations qui y sont colligées.

Pour une protection accrue de la confidentialité

Ces changements sont nécessaires pour protéger toujours mieux la confidentialité et la disponibilité des systèmes informatiques et des données qui y sont inscrites.

À cet égard, pour le bien de nos usagers, des membres du personnel et du bon fonctionnement de nos activités, nous avons **un rôle à jouer... ensemble!**

Du 23 au 29 novembre 2008

Activité de sensibilisation à la confidentialité de l'information et à la sécurité des actifs informationnels

La confidentialité de l'information et la sécurité des actifs informationnels sont des enjeux fondamentaux pour un établissement de santé et, bien sûr, tous ses employés.

Dans le cadre de la **Semaine de la confidentialité**, des kiosques se tiendront dans le couloir de la cafétéria l'Oasis. Non seulement vous pourrez en savoir plus sur la protection de la confidentialité, mais aussi sur la sécurité des actifs informationnels, un élément incontournable pour la gestion des risques.

Surveillez bientôt l'intranet et les affiches sur les babillards, où on annoncera les dates et les activités.

Vous êtes amateur d'activités de plein-air?

Le groupe plein-air de l'HSCM vous invite à participer aux activités du programme 2008-2009. Déjà, une première activité de randonnée pédestre, au parc national du Mont-Orford, en Estrie, a eu lieu le 4 octobre dernier. Deux autres activités sont prévues :

- Ski alpin au Mont Ste-Anne, le vendredi 6 mars 2009 (journée fériée)
- Randonnée de vélo dans la région des Basses-Laurentides, le samedi 13 juin 2009

Pour en savoir plus sur chacune des activités (horaire, coûts) ou pour vous inscrire, surveillez l'intranet et les affiches sur les babillards de la cafétéria, quelques semaines avant la tenue de l'activité.

Au plaisir de vous voir en grand nombre,

Le groupe plein-air



Vous aimeriez mettre en place et organiser des activités de plein-air destinées au personnel de l'établissement? Joignez-vous à nous! Le groupe plein-air se réunit durant les heures de lunch, environ une fois par mois et, au besoin, quelques semaines avant la tenue des activités.

Pour plus d'information ou pour signifier votre intérêt, communiquez avec Serge Potvin, au poste 2393.

recherche

Des nouvelles de la recherche



Stéphanie Laporte

Adjointe administrative
aux affaires scientifiques
Centre de recherche

Journée de la recherche

Le 20 juin dernier, une cinquantaine d'étudiants de 2^e et 3^e cycle ont eu l'occasion de présenter leurs travaux de recherche sous forme de communications orales et d'affiches à l'Auditorium Émilie-Gamelin.

Huit étudiants ont été récompensés pour la qualité de leur présentation. Le premier prix a été remis à **M. Simon Dubeau**, étudiant au doctorat en génie électrique à l'École Polytechnique de Montréal, sous la direction d'Éric Beaumont, Ph. D., Guylaine Ferland, Ph. D., et Frédéric Lesage, Ph. D. Sa présentation portait sur les effets d'une restriction calorique sur la réponse du cortex cérébral enregistrée chez le rat âgé par imagerie optique.

Bourses J.A. De Sève



Lors de cet événement, la Direction de la recherche a procédé à la remise des bourses J.A. de Sève aux récipiendaires de l'année 2008-2009. Il s'agit, dans la photo ci-dessus, de **Christian C. Jressaty, Yan Bourgeois, Sherif Shousha, Katia Levrier, Mathieu Dansereau, Julien Clément, Jean-Marc Brunet Maheu**. Mentionnons également **Maria Raluca Tuineag**, n'apparaissant pas au moment de la photo.

Journée de présentation des stagiaires d'été



Les étudiants au baccalauréat ont également eu l'occasion de présenter leurs travaux, le 27 août dernier. **Marc-André Déry**, étudiant en sciences biomédicales sous la direction de Guy Rousseau, Ph. D., a remporté le prix de la meilleure présentation.

Prix et nominations

A.-Robert LeBlanc, Ph. D., chercheur au sein de l'axe en santé cardiovasculaire et directeur de l'Institut de génie biomédical, a été nommé Fellow de la Société canadienne de génie biomédical lors de sa 31^e Conférence annuelle de la société tenue à Montréal, du 11 au 13 juin 2008.



Le chercheur **Alain Vinet, Ph. D.**, également membre de l'axe de recherche en santé cardiovasculaire, a été promu au rang de professeur titulaire à l'Institut de génie biomédical et au Département de physiologie de la Faculté de médecine.

Dr Julio Fernandes, Ph. D., chercheur en orthopédie, a été promu au poste de professeur titulaire du Département de chirurgie de l'Université de Montréal, en juin dernier.



Marie-Hélène Pennestri, étudiante au 3^e cycle en psychologie, sous la direction de Dr Jacques Montplaisir, Ph. D., a obtenu une bourse d'excellence de la Fondation J.-Armand-Bombardier remise par la Faculté des études supérieures et postdoctorales. Sa thèse porte sur l'étude des variations circadiennes rattachées aux symptômes du syndrome d'impatiences musculaires.

Dans le cadre du 3^e congrès des étudiants du GRUM (Groupe de recherche universitaire sur le médicament) de l'Université de Montréal s'étant tenu en mai dernier, **Pascal Tétrault**, étudiant au programme de maîtrise du Département de biologie moléculaire, sous la direction de Karim Maghni, Ph. D., a mérité un prix pour l'excellence de son projet de recherche portant sur le rôle des métalloprotéines dans l'asthme.

Nouveaux chercheurs

Le **Dr Jean-Marc Mac-Thiong**, chirurgien orthopédiste et ingénieur de formation, débutera à l'HSCM ses activités professionnelles dans le domaine de la chirurgie du rachis. Chercheur boursier clinicien, il se joint également au Laboratoire de recherche en orthopédie avec comme thèmes de recherche la posture, la modélisation informatique du rachis et l'analyse de la mobilité vertébrale dans les cas de fracture et de scoliose.



La **Dre Dominique Rouleau**, chirurgienne orthopédiste, amorcera également ses activités à l'HSCM dans le domaine de la chirurgie électorale et en trauma du membre supérieur. Elle détient également une maîtrise en épidémiologie et se joindra à l'équipe de recherche clinique en trauma du membre supérieur du Service d'orthopédie de l'HSCM.

Délégation de l'HSCM à Shanghai



Après la visite du Pr Kerong Dai, directeur du Département d'orthopédie à l'Université Jiao Tong, en mai dernier, le Dr Julio Fernandes, Ph. D., ainsi que ses collègues Qin Shi, Ph. D., et Mohamed Benderdour, Ph. D., ont été invités à se rendre en Chine afin de poursuivre la collaboration internationale entre le Service d'orthopédie de l'HSCM et le Département de chirurgie orthopédique de Shanghai. Cet échange entre chercheurs seniors est appuyé par le Département des relations internationales de l'Université de Montréal et par le Fonds de recherche en santé du Québec (FRSQ).

Nominations



Marie-Josée Boivin
Adjointe au directeur
de l'enseignement
Direction de l'enseignement



Nathalie Brière
Chef d'unité, Soins intensifs



Lucie Brillon
Chef d'unité, Urgence



Daniel Gagnon
Chef d'unité, Cardiologie et
chirurgie cardiaque, vasculaire
et thoracique (4^e AC)



Véronique Roy
Coordonnatrice d'activités (soir)
Direction des soins infirmiers

Les Diabétiques du Nord de Montréal soulignent leur 25^e anniversaire



L'année 2008 marque le 25^e anniversaire de l'association Les Diabétiques du Nord de Montréal inc. C'est grâce à l'initiative de M. Marcel Therrien, diabétique, et du Dr Jean-Pierre Hallé, endocrinologue à l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal, que l'Association a vu le jour, en 1983.

C'est aussi cette même année, et sous l'impulsion des mêmes personnes, que le Centre de jour pour diabétiques de l'HSCM a débuté modestement ses activités en offrant deux demi-journées de formation par semaine aux personnes diabétiques. Ce Centre a rapidement augmenté son équipe et porté à cinq jours par semaine ses activités. L'Association et le Centre collaborent étroitement depuis.

Une présence rayonnante

Depuis quelques années, Les Diabétiques du Nord de Montréal inc. ont augmenté sensiblement leur offre de services aux membres et aux personnes diabétiques de leur territoire et comptent faire encore davantage dans un proche avenir. Déjà, à ce jour, l'Association offre six soirées-conférences par année sur des thèmes reliés au diabète et prononcées par des professionnels de la santé. L'Association propose également des ateliers sur le diabète et la nutrition, des rencontres de discussion entre diabétiques et des repas au restaurant accompagnés d'une nutritionniste. En outre, l'Association offre de la documentation gratuite sur le diabète à ses membres et à la population en général.

Le dépistage du diabète est très déterminant pour réduire les complications à long terme. C'est pourquoi, chaque année, l'Association tient plusieurs activités d'information et de dépistage du diabète dans des centres commerciaux, des collèges, des centres sportifs et à l'HSCM. Ces activités sont menées gratuitement.

Enfin, depuis peu, l'Association agit également comme partenaire du CSSS Bordeaux-Cartierville-Saint-Laurent.

Une association qui contribue à plusieurs causes

Au cours de leurs 25 ans d'existence, Les Diabétiques du Nord de Montréal inc. ont fait don de quelque 50 000 \$ à l'HSCM pour le financement d'équipement scientifique permettant d'améliorer le traitement des personnes diabétiques. L'Association a aussi contribué, en collaboration avec Diabète Québec, au financement de la recherche sur le diabète. Depuis quelques années, l'Association accorde également une aide financière aux enfants diabétiques moins fortunés qui désirent aller au Camp d'été Carowanis. Les revenus annuels de l'Association sont toutefois fort modestes et la stabilité financière n'est jamais totalement assurée.

Les Diabétiques du Nord de Montréal inc. desservent tout le territoire nord de l'île de Montréal, délimité par l'autoroute métropolitaine et comptent près de 600 membres. La population de personnes diabétiques sur ce territoire est toutefois estimée à plus de 25 000 par les centres de santé et de services sociaux (CSSS). Le diabète connaît une croissance telle que les milieux de la santé le qualifie maintenant d'épidémie. Voilà pourquoi l'Association est aussi active!

L'Opérette, vous connaissez?



Marjorie Vendette, technologiste médicale, Suzanne Morcel, infirmière, Diana-Carmen Ratycz, infirmière, Monique Gamelin, technologiste médicale, Carole Duquette, infirmière, Gilberte Desjardins, infirmière, et Ginette Bélisle, technologiste médicale.



Ginette Bélisle

Technologiste médicale
Laboratoire de pathologie
Membre de l'Opéra bouffe
du Québec

Saviez-vous que sept de vos collègues font partie d'une troupe d'opérette qui s'appelle l'Opéra bouffe du Québec?

Mais qu'est-ce que l'opérette, me direz-vous? Eh bien, découvrir cette forme d'art vous surprendra certainement! On pourrait dire que l'opérette est l'ancêtre de la comédie musicale, puisqu'on y chante, on y danse et on y joue la comédie.

L'Opéra bouffe du Québec (OBQ) est une troupe qui œuvre à Laval depuis maintenant 30 ans et qui s'entoure de professionnels du monde du spectacle pour produire des spectacles de qualité.

Les membres de la troupe sont à la fois le chœur et le cœur de l'OBQ. Ils répètent toutes les semaines, fabriquent les décors et les cos-

tumes, organisent des activités de financement, cherchent des commanditaires et vendent des billets de spectacle.

La mise en scène et les dialogues, parfois adaptés au goût du jour, les décors, les costumes, le chœur de l'OBQ et son orchestre de quinze musiciens sauront vous séduire à coup sûr!

Notre prochaine production: La Grande Duchesse, de Jacques Offenbach. Mis en scène par François Racine, ce spectacle aura lieu à la Maison des Arts de Laval, les 28 et 29 novembre ainsi que les 3 et 4 décembre, à 20h. Une autre représentation aura également lieu le 30 novembre, à 15h.

Ne ratez pas cette occasion de laisser vos collègues vous surprendre par leurs talents et laissez-vous divertir par cette douce folie qu'est l'opérette.

Pour en savoir plus sur nous et nos activités, ne manquez pas de visiter notre site internet, au www.operabouffe.org.

Au plaisir de vous voir cet automne, parmi nos spectateurs!

SUIVI DES PROJETS DE

Construction ET D'AMÉNAGEMENT

Projets en cours - Octobre 2008	ÉTAPES DE RÉALISATION	FIN DES TRAVAUX
TRAVAUX MAJEURS		
Urgence - Phase II (Ortho)	Travaux en cours	Janvier 2009
Remplacement la salle d'électrophysiologie	Travaux en cours	Octobre 2008
Unité des soins coronariens (phase II)	Plans et devis définitifs	Juin 2009
Chambre hyperbare	Plans préliminaires	Juin 2009
Services alimentaires	Plans préliminaires	Janvier 2011
Centre d'étude multidisciplinaire en médecine du sommeil	Plans préliminaires	À déterminer
Rénovation des unités de soins	PFT	À déterminer
Clinique de pédopsychiatrie	PFT	À déterminer
MAINTIEN D'ACTIFS		
Gaz médicaux et climatisation des salles d'accouchement	Travaux en cours	Octobre 2008
Remplacement des fenêtres au bloc opératoire (lot 2)	Travaux en cours	Octobre 2008
Réparation du drainage de l'aile H	Travaux en cours	Novembre 2008
Mise aux normes de l'unité 2 ^e D	Travaux en cours	Novembre 2008
Aménagement de la gériatrie au 3 ^e D	Soumissions	Décembre 2008
Réseau d'eau domestique (lot 3)	Soumissions	Janvier 2009
Modernisation de la centrale de vide médical	Plans définitifs	À déterminer
Réaménagement de l'endoscopie	Concept	À déterminer
FONDS D'EXPLOITATION		
Réaménagement des salles # 39 et # 48 au bloc opératoire	Travaux en cours	Terminé - salle #48 À déterminer - salle #39
Relocalisation de la banque de sang	Expertise en cours	À déterminer
PROJETS AUTOFINANCÉS		
Mesures d'économie d'énergie, pavillon principal et PAP	Travaux en cours	Novembre 2008
Optimisation du transport des marchandises (Pneumatique)	Travaux en cours	Décembre 2008
Relocalisation du dépôt de produits volatils (magasin)	Plans définitifs	À déterminer
Réaménagement locaux messagerie	Plans définitifs	À déterminer
Réorganisation de la pharmacie	Concept	À déterminer
PROJETS COMPLÉTÉS		
Réfection de toiture 2007 (garderie)	Complété	Juillet 2008
Salle des serveurs - ventilation	Complété	Juin 2008
Aire de débordement - Urgence PAP	Complété	Juin 2008
Stationnement de l'Urgence	Complété	Septembre 2008
Unité mère enfant (rénovation salle de toilette)	Complété	Juillet 2008
Protection électrique CDI-U, centrale thermique	Complété	Juin 2008



FONDATION DE L'HÔPITAL DU SACRÉ-CŒUR DE MONTRÉAL

Donnons aujourd'hui... prenons soin de demain

Le dîner Homard et Bœuf permet d'amasser 78 250 \$

La 6^e édition du dîner Homard et Bœuf de la Fondation de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal a connu, une fois de plus cette année, un réel succès. Plus de 750 personnes ont pris part à l'événement et des profits de 78 250 \$ ont été récoltés.

Cet événement fort apprécié, particulièrement des membres de la communauté d'affaires et des amis de la Fondation, a eu lieu à l'aréna Raymond-Bourque de l'arrondissement de Saint-Laurent, le vendredi 9 mai dernier, à 11h30.

On se souviendra que le Festin a permis de recueillir, en 2007, la somme de 74 131 \$, pour un total de plus de 300 000 \$ au cours des six premières éditions.

Les sommes amassées seront utilisées pour l'acquisition d'équipements médicaux ultraspécialisés, la réalisation de projets d'immobilisations, la recherche, l'enseignement et l'amélioration des soins.



Les représentants de l'arrondissement de Saint-Laurent et de la compagnie Busrel, le président de la Fondation de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal, Robert Bastien, la directrice générale de la Caisse populaire Desjardins de Bois-Franc-Cartierville, Mercedes Beaulieu, le vice-président de Magnus Poirier, Claude Poirier, et le président du comité organisateur, Gilles Dagenais, étaient fiers de dévoiler les profits du dîner Homard et Bœuf qui s'élèvent à 78 250 \$.

Le 25^e Omnium de golf permet de récolter des profits de 172 450 \$



Le président du Conseil des médecins, des dentistes et des pharmaciens (CMDP) de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal, Dr Pierre Tessier, le président du conseil d'administration de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal, Gabriel Groulx, le président d'honneur du 25^e Omnium de golf de la Fondation, L. Jacques Ménard, le président du conseil d'administration de la Fondation, Robert Bastien, le vice-président de la Fondation, Louis A. Tanguay, et le trésorier de la Fondation, Robert J. Bouchard, étaient fiers du montant récolté, soit 172 450 \$.

C'est le 16 juin dernier que la Fondation a tenu son 25^e Omnium de golf sous la présidence d'honneur de L. Jacques Ménard, président BMO Groupe financier, Québec et président du Conseil BMO Nesbitt Burns.

Cet événement a permis d'amasser 172 450 \$. Tous les profits seront entièrement versés à la Fondation. Avec le montant de cette année, c'est quelque 3 millions de dollars que l'on a pu récolter grâce aux divers omniums pour permettre à l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal de poursuivre son développement et d'améliorer la qualité des soins.

Tout au long de la journée, pour célébrer les 25 ans de cette activité, des professionnels de golf, habillés en vêtement de golf d'époque, y ont été de quelques animations sur certains trous ciblés sur les deux parcours. Les golfeurs ont pu notamment faire l'essai de bâton de golf des années 1900 et 1930.

Nomination de Benoit Tremblay à la direction générale

La Fondation de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal a annoncé, en juin dernier, la nomination de M. Benoit Tremblay au poste de directeur général de la Fondation de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal.

Le nouveau directeur général est en poste depuis le lundi 16 juin. Ce dernier, avant de se joindre à l'équipe de la Fondation, occupait depuis 2007 le poste de président-directeur général à l'Institut Pacifique, un organisme qui administre le programme *Vers le Pacifique*. Ce programme novateur a pour but de prévenir la violence par la promotion des conduites pacifiques. Il s'adresse tant aux petits de 4 et 5 ans qu'aux jeunes de niveaux primaire et secondaire.

Dans le cadre de ses fonctions, M. Benoit Tremblay a travaillé en étroite collaboration avec les acteurs du réseau de la santé et des services sociaux de même que plusieurs représentants des milieux communautaire et scolaire. Il a su faire preuve de leadership et a été en mesure de mobiliser divers intervenants pour mener à bien les destinées de l'Institut Pacifique.

M. Tremblay détient une maîtrise en administration publique de l'École nationale d'administration publique et un baccalauréat ès sciences de l'Université du Québec à Montréal. Il a obtenu son diplôme d'études collégiales en science de la santé au Collège Bois-de-Boulogne.



Le directeur général de la Fondation,
M. Benoit Tremblay

Près de 250 marcheurs et coureurs font d'un pas, deux bonnes actions



Le porte-parole de *Marche et cours avec ton cœur* est le triathlonien d'ultradistance, Yves Beauchamp. Ce dernier est préposé à l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal. Il participe chaque année à des épreuves d'ultramathon, de double Ironman, de triple Ironman, un peu partout dans le monde. On l'aperçoit ici sur la ligne de départ en compagnie du président du comité organisateur, le Dr Érick Schampaert, et du directeur général de la Fondation de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal, Benoit Tremblay.

La 5^e édition de l'événement *Marche et cours avec ton cœur* a été tenue le 21 septembre prochain, à 8h, au parc Beauséjour de l'arrondissement d'Achilles-Cartierville. La Fondation de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal a accueilli cette année près de 250 marcheurs et coureurs.

Les profits de cette journée s'élèvent à 15 000 \$. Ils seront entièrement versés au Service de cardiologie de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal. L'année dernière, cette activité avait permis de récolter 8 520 \$. « Cet événement, très important pour notre hôpital, est avant tout un grand rassemblement familial organisé par la Fondation de l'hôpital du Sacré-Cœur de Montréal en collaboration avec les cardiologues et les pneumologues de notre établissement », a précisé le président du comité organisateur et chef du Service de cardiologie de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal, le Dr Érick Schampaert.

Cette marche et course a pour but de sensibiliser et de renseigner les employés, médecins et leur famille ainsi que le public en général sur les bienfaits associés à la pratique d'une activité physique régulière. Comme chacun le sait, les maladies cardiovasculaires ou les maladies du cœur demeurent en tête de liste des causes de morbidité et de mortalité chez la population adulte canadienne.

Activités à venir

17^e Gala Rendez-vous

Date : Le vendredi 7 novembre 2008, à 18h30

Lieu : Sheraton Laval

Coût du billet : 500 \$

25 ans de service, ça se souligne! 35 ans de service, c'est épatant!

Le 12 juin dernier, l'Hôpital honorait 59 employés ayant 25 ans de service ainsi que les 35 ans de service de 36 autres employés.

Lors de cette soirée, ils étaient les invités d'honneur de l'équipe de direction. Le repas, agrémenté d'une musique d'ambiance, a été suivi par la remise d'un cadeau.



Bravo Yves!



Hélène Courchesne
Coordonnatrice du module
réadaptation

Yves Beauchamp, préposé au Module de réadaptation, est un triathlète ultra-distance bien connu. Encore une fois, cet été, il a réussi deux grandes compétitions internationales.

D'abord, du 25 au 27 juillet 2008, il a complété le *Triple Ironman* tenu à Lensahn en Allemagne. Il l'a complété en 52 heures 19 minutes 12 secondes, se classant 25^e sur 43 athlètes de très haut niveau. Le triple Ironman totalise 11,4 km de natation, 540 km de vélo et 126,6 km de course. Impressionnant!

Quelques jours plus tard, soit le 9 août, Yves a participé au *Double Ironman*, à Bonyhád en Hongrie. Il a effectué 7,6 km de nage, 360 km de vélo et 84,4 km de course à pied en 31 heures 42 minutes! Il est arrivé au 16^e rang de cette compétition.

Sa prochaine compétition sera le *World Challenge Décatriathlon* à Monterey au Mexique, du 16 au 30 novembre.

Félicitations Yves! Toute l'équipe du module est très fière de toi!



Expo-Vente 2008



Pour le plaisir de tous, l'Expo-Vente sera de retour cet automne! L'Expo-Vente aura lieu à l'Auditorium Émilie-Gamelin, le 27 NOVEMBRE PROCHAIN.

C'est une sympathique occasion pour découvrir artisanat et œuvres créés par des employés de l'Hôpital. C'est également une excellente occasion pour commencer vos achats de Noël, sans courir dans les foules des centres commerciaux!

Artistes et artisans, préparez-vous!

Pour participer en tant qu'exposant, obtenir tout renseignement et réserver votre table, veuillez vous adresser au Service du bénévolat, au poste 2220.

Six autres infirmières obtiennent la certification canadienne dans leur spécialité

Le 5 avril 2008 avait lieu l'examen de certification de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada dans les différentes spécialités infirmières. Quatre infirmières des soins intensifs et deux infirmières de cardiologie ont réussi l'examen. Nous les félicitons pour leur accomplissement.

La certification canadienne est offerte dans 17 spécialités infirmières, dont l'orthopédie, la néphrologie et, nouvellement cette année, la médecine-chirurgie. La date finale d'inscription pour l'examen de 2009 est le 21 novembre. Vous pouvez consulter l'adresse internet suivante pour plus d'information au sujet du processus de certification:

www.cna-aicc.ca/CNA/nursing/certification/default_f.aspx



Mélanie Bérubé
Conseillère en soins spécialisés
Trauma et Soins critiques



Ying Ling Liu, Stéphanie Dollé, Karine Lessard, Isabelle Lepage, Ginette Bibeau et Lucie Taillon.

Nomination universitaire



Madame Nathalie Defoy

Infirmière praticienne spécialisée
Chirurgie cardiaque
Responsable de formation clinique
Faculté des sciences infirmières
Université de Montréal

« En parler pour être compris »

Vous êtes aux prises avec des difficultés personnelles reliées – ou non – au travail ?

Le Programme d'aide aux employés (PAE) vous offre un service de consultation psychologique, confidentiel, sans frais et à participation volontaire.

Pour tous les employés de l'Hôpital, quel que soit leur statut ou catégorie d'emploi.

Pour plus d'information:

France Montpas,
au 514 338-2222, poste 2690
ou l'intranet, section
« Départements et services »,
sous
« Programme d'aide aux employés »

À SURVEILLER CET AUTOMNE

Conférences

La liberté par le budget Pour toutes les étapes de votre vie

Jeunes travailleurs, comment organiser vos finances pour réaliser vos projets: achat d'une maison, régime épargne études pour vos enfants, REER...

La planification de la retraite

Vous êtes à 10 ou 15 ans de la retraite?

Il est grand temps de planifier!

Si vous êtes intéressé, passez nous voir à la caisse ou appelez nous pour réserver votre place.



Desjardins

Caisse du Réseau de la santé

Tél.: 514 331-7861 à l'interne poste 2707

Les résultats du sondage sur le climat de travail:

Tous ensemble, passons à l'action!



Lucie Cournoyer
Adjointe au directeur
Direction des ressources humaines

En février 2008, un nouveau sondage sur le climat de travail a été effectué auprès de tous les employés de l'Hôpital. Ce sondage était le troisième et dernier prévu dans le cadre de notre plan d'action de l'amélioration du climat de travail qui a débuté en avril 2004. En plus des questions portant sur les cinq dimensions du climat de travail, une section sur les pratiques de la reconnaissance au travail a été ajoutée.

Avec ce dernier sondage, l'objectif était d'évaluer si les travaux entrepris à la suite du sondage d'avril 2006 ont apporté les résultats escomptés. Est-ce que les actions entreprises depuis 2006 ont amélioré le quotidien de nos employés? La stratégie déployée a-t-elle réussi à changer la perception négative de certains employés?

1. Le sondage 2006

L'analyse du sondage 2006 nous indiquait que les actions entreprises par l'organisation, depuis le printemps 2004, n'avaient pas été perçues comme des actions intégrées dans un plan d'action organisationnel d'amélioration du climat de travail. Parmi celles-ci, mentionnons: le programme d'appréciation du rendement, le programme d'accueil des employés, la création du comité sur la reconnaissance et les travaux de réorganisation du travail initiés par certains services ou unités.

Afin de pallier cette perception négative, la direction de l'Hôpital a décidé d'ajouter dans sa planification stratégique un volet relié à la mobilisation et à la reconnaissance du personnel. La direction a également demandé à tous les gestionnaires de travailler, en collaboration avec leur équipe de travail, à l'élaboration d'un plan d'action de leur unité ou service dès janvier 2007.

En suivi à cette démarche, l'Intercom de juin 2007 rapportait que la plupart des gestionnaires avaient rencontré leur équipe de travail pour élaborer des plans d'action et réaliser des activités dont, la tenue régulière de réunions de service, la révision des rôles et responsabilités, etc.

Par ailleurs, des actions entreprises sur le plan organisationnel ont contribué à la mise en place d'un climat de travail plus sain. À titre d'exemple: la création de nouvelles activités de reconnaissance telles que le BBQ annuel et le lancement du programme «l'obligation de civilité» où plus de 400 employés ont reçu la formation qui recadre les valeurs essentielles pour interagir avec nos collègues de travail, notamment le respect et la politesse. En fait, des activités et des petits gestes pour agrémenter une journée de travail qui peut s'annoncer exigeante.

2. Les résultats 2008

Un taux de participation stable

D'abord, le taux de participation est presque demeuré stable pour les trois sondages effectués. En effet, en 2004 et 2006 le taux de participation était de 39% alors qu'en février 2008, le taux était de 36%.

Les cinq dimensions et les quinze indicateurs clés

Les résultats du sondage permettent d'évaluer la perception des répondants sur cinq dimensions du milieu du travail (la tâche, le rôle, le leadership du superviseur immédiat, l'équipe et l'organisation). Chacune de ces dimensions est mesurée à l'aide de trois indicateurs clés identifiés dans le *Tableau des cinq dimensions* ci-contre.

Les indicateurs pour les pratiques de reconnaissance

Les résultats relatifs aux pratiques de la reconnaissance au travail évaluent la perception selon trois indicateurs soit, l'organisation, le superviseur et les pairs.

Quels sont les principaux constats?

À la lecture des notes accordées et des commentaires indiqués dans le sondage de 2008, de même qu'en les résultats de 2008 à ceux du dernier sondage, nous pouvons faire quelques constats concernant le climat de travail et les pratiques de reconnaissance.

Les résultats globaux pour l'HSCM

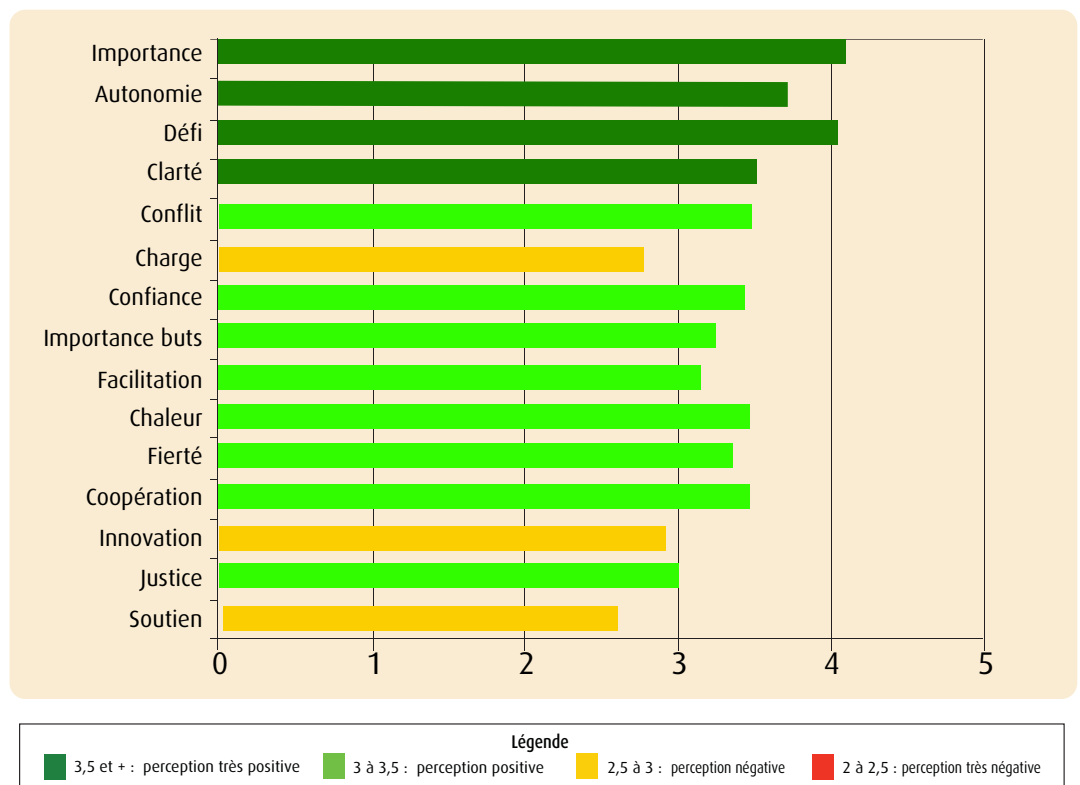


Tableau des cinq dimensions

Dimensions	Ma tâche	Mon rôle	Le leadership	Mon équipe de travail	L'organisation, l'HSCM
Indicateurs clés	L' importance de la contribution	L'ambiguïté (responsabilité, structure et objectifs) clarté	La confiance et le soutien	La qualité des relations interpersonnelles chaleur	L'encouragement à l' innovation
	L' autonomie dans les tâches	Les conflits et les rôles	La clarté des buts	La fierté et l'appartenance	La justice
	La possibilité de relever des défis	La charge de travail	La facilitation du travail	La coopération dans l'équipe	Le support de l'organisation soutien

Climat de travail

- ▶ Quatre dimensions sur cinq sont positives.
- ▶ L'indicateur «ambiguïté, clarté» a vu une augmentation de la perception positive: en effet, il était à 3,38 en 2006; en 2008 il obtient 3,52.
- ▶ Belle progression au niveau des trois indicateurs de la dimension leadership (*confiance, buts, facilitation*).
- ▶ L'indicateur «charge de travail» demeure négatif (2,78), mais une amélioration est notée depuis 2006 (2,69).
- ▶ La dimension «organisation» demeure négative (2,85), mais on constate une légère augmentation de chacun des trois indicateurs.
- ▶ Quarante-neuf pour cent des répondants affirment avoir entendu parler des résultats du sondage (21,7% en 2006), mais le pourcentage diminue à 20,6% pour la participation à des discussions pour établir un plan d'action.

Pratiques de reconnaissance ce que les employés ont dit:

- ▶ **Niveau de l'organisation:**
 - «manque de communication de la direction en regard des décisions prises, elle ne reconnaît donc pas notre importance»;
 - «il faudrait établir des politiques de reconnaissance»;
 - «il y a peu de possibilité d'avancement».
- ▶ **Niveau du superviseur:**
 - «nous aimerions recevoir du feedback régulièrement sur la qualité du travail accompli».

3. Les principaux enjeux d'amélioration

Le sondage a permis d'identifier trois principaux enjeux d'amélioration, liés aux dimensions «rôle» et «organisation», plus particulièrement concernant la charge de travail, la capacité d'innovation et le soutien.

Enjeux

- ▶ **Rôle, la charge de travail:**
 - «L'organisation ne fait rien malgré que l'on déplore la charge de travail trop grande.»
- ▶ **Organisation, l'innovation:**
 - «L'organisation ne nous encourage pas à donner des idées pour trouver des solutions aux problèmes.»
- ▶ **Organisation, le soutien:**
 - «L'organisation ne se soucie pas de notre bien-être, de notre satisfaction au travail.»

Les résultats ont été présentés au début de l'été par monsieur Serge Gagnon, chercheur principal (représentant de CRISO), dans chacune des directions lors d'une rencontre où assistaient tous les gestionnaires de cette direction. À cette occasion, les gestionnaires ont reçu les résultats de leurs unités ou services et ont discuté afin de définir des pistes de réflexion pour l'amorce d'un plan d'action de la direction.

4. Des moyens pour passer à l'action

Pour travailler sur ces enjeux d'amélioration, l'organisation doit assurer les ressources humaines adéquates dans un milieu de travail efficient. Elle doit donc poursuivre ses efforts en matière d'attraction, de fidélisation, d'organisation du travail et continuer à favoriser la participation active des employés. Elle se doit également d'être innovatrice, par exemple, l'introduction du programme de résidence à l'Unité des soins intensifs et des soins intermédiaires.

Attraction

- Les démarches et les activités de recrutement sont une priorité pour notre établissement et ce, tout au long de l'année (publicité, portes ouvertes, etc.).
- Notre présence aux différents salons d'emploi est appuyée par la participation accrue d'employés provenant de différents secteurs de travail de l'Hôpital.
- Une nouvelle entente vient d'être conclue avec la CSDM pour la formation d'infirmières auxiliaires et de préposé(e)s aux bénéficiaires. Puisque les activités de formation en milieu de travail se tiendront à l'HSCM, nous croyons que cette initiative nous ouvrira d'autres horizons et augmentera notre potentiel de recrutement.
- Une nouvelle campagne publicitaire vient d'être lancée pour appuyer et accroître les efforts en recrutement de l'HSCM.

Fidélisation

- L'accueil des nouveaux employés dans l'établissement par la direction des ressources humaines et surtout, les activités d'accueil mises en place par les employés et les gestionnaires dans leur unité ou service: cela vous appartient.
- L'accueil des stagiaires, il faut leur donner le goût de joindre les équipes de travail.
- Le milieu de travail, il faut poursuivre le programme sur la civilité entre nous: la politesse et le respect. Mettre de l'humour dans notre quotidien.
- Le maintien des rencontres pour l'appréciation du rendement.

Charge de travail

- Il faut revoir l'organisation du travail en maximisant l'expertise de chacun des champs de compétences :
 - > infirmières auxiliaires à l'Unité des urgences ou au Bloc opératoire.
- Les employés seront alors consultés ou invités à participer aux différents comités de travail.
- Il faut comprendre l'impact de nos actions pour maximiser les processus de travail et obtenir ainsi une meilleure coordination entre les unités et les services.

Participation active des employés

- L'identification d'objectifs réalisables dans un plan d'action spécifique à votre unité ou service:
 - > ressources matérielles;
 - > se donner un code de civilité;
 - > encourager le travail en équipe.
- Il faut poursuivre les réunions de service: c'est l'endroit pour faire changer les choses, pour apporter de nouvelles idées, pour recevoir l'information organisationnelle et pour partager avec l'équipe de travail.

Conclusion

Nous constatons qu'avec la stratégie déployée nous avons obtenu quelques résultats convaincants et d'autres moins concluants, ce qui nous encourage à poursuivre dans cette voie en accentuant les actions en lien avec les pistes d'amélioration ciblées. Cependant, il n'y a pas de solution miracle; une action isolée ne peut pas régler une problématique systémique. Les bons coups en matière de climat de travail doivent être perçus comme un processus continu et non comme une série d'actes distincts.

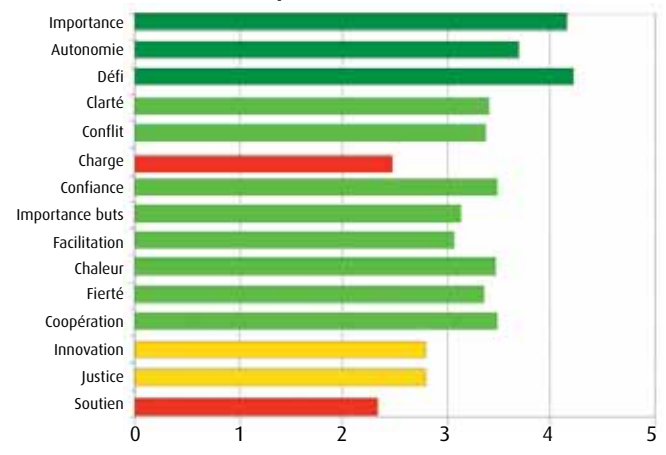
Mais surtout, le succès de notre démarche pour améliorer notre climat de travail dépend en grande partie de la conviction et de la volonté de chacun d'entre nous. Nous sommes tous responsables et c'est l'affaire de tous. Il faut être imaginatif, visionnaire et prioriser des actions; on doit continuer de s'améliorer petit à petit. Aidez-nous à vous aider.

De plus, avec la pénurie de main-d'œuvre qui sévit à travers l'Amérique du Nord, il est plus que jamais important que le bassin de recrutement externe restreint soit convaincu par nos actions et notre dynamisme: «J'veux pas passer ma vie les bras croisés, je choisis l'HSCM comme employeur».

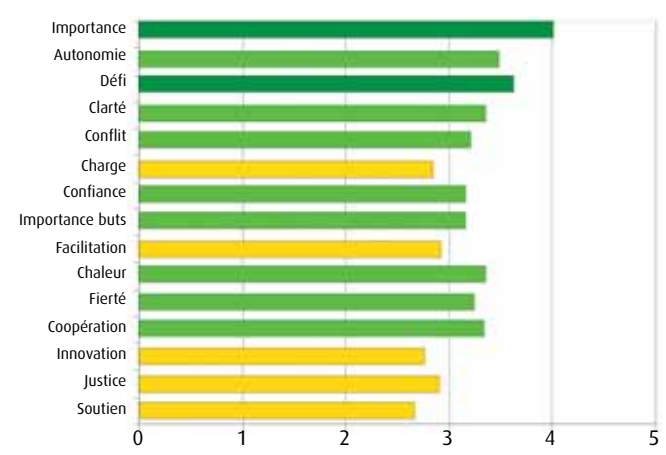
RÉSULTATS PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL

1. Résultats du personnel syndiqué

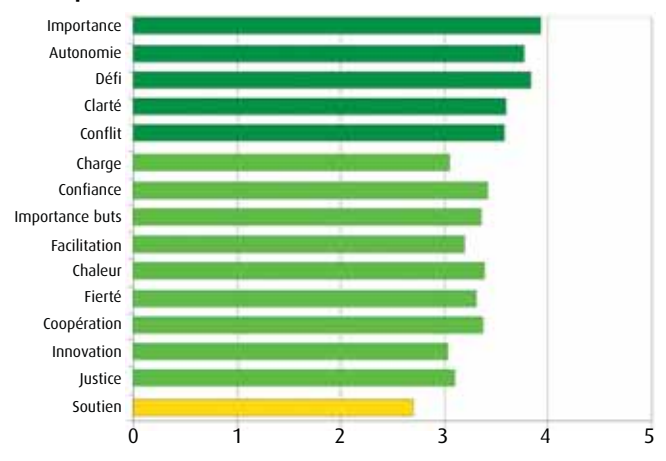
1.1 Personnel en soins infirmiers et des services cardio-respiratoires



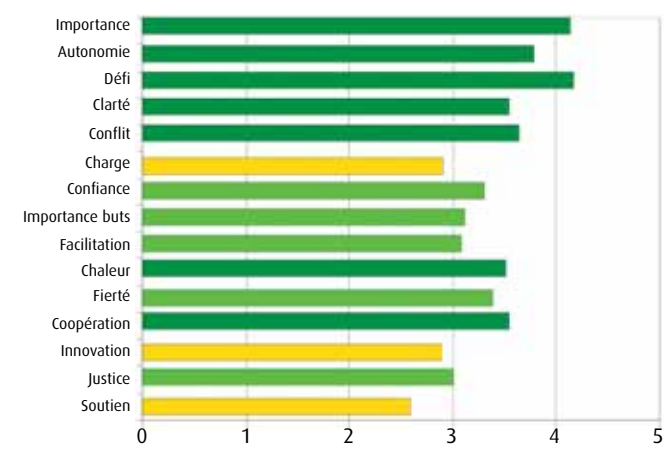
1.2 Personnel para-technique, des services auxiliaires et de métiers



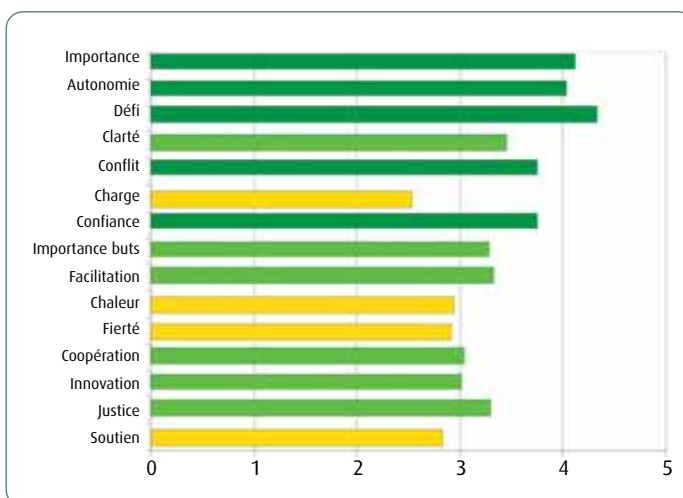
1.3 Personnel de bureau, techniciens et professionnels rattachés à l'administration



1.4 Professionnels et techniciens de la santé



2. Résultats du personnel non syndiqué



3. Résultats du personnel d'encadrement

