

L'INTER

HÔPITAL RIVIÈRE-DES-PRAIRIES

VOL. 10 NO 4 HIVER 2011

MISSION

Agir ✓
Prévenir ✓
Guérir ✓



**Hôpital
Rivière-des-Prairies**
Centre hospitalier de soins psychiatriques

AFFILIÉ À
Université de Montréal

L'Hôpital Rivière-des-Prairies, situé dans le nord-est de l'île de Montréal, est un centre hospitalier de soins psychiatriques, d'enseignement et de recherche, affilié à l'Université de Montréal.

L'Hôpital offre des services spécialisés et surspécialisés en psychiatrie à une clientèle d'enfants et d'adolescents.

Il offre également des services surspécialisés à une clientèle d'enfants, d'adolescents et d'adultes présentant des pathologies psychiatriques ou de sévères problèmes adaptatifs associés à une déficience intellectuelle, à un trouble envahissant du développement ou à un autre trouble neurodéveloppemental complexe.

Dépôt légal :
Bibliothèque nationale
du Québec
ISSN : 1705-4575

Les opinions émises
dans l'Inter-Mission
n'engagent en rien
le conseil d'administration de
l'Hôpital Rivière-des-Prairies.

L'Inter-Mission
est publié 4 fois l'an par le
Service des communications
et du partenariat de
l'Hôpital Rivière-des-Prairies
7070, boul. Perras
Montréal (Québec)
H1E 1A4
514 323-7260 poste 2088
www.hrdp.qc.ca

RÉDACTRICE EN CHEF

Johanne Gagnon

RÉDACTEURS

Jessica Lambert-Fandal
Stéphane Trépanier

COLLABORATION À LA RÉDACTION

France Beaudoin
Line Bellavance

REMERCIEMENT SPÉCIAL

Pages couverture, 12 et 15 :
Rosalie Maltais
Crédit photos :
Martine Ouellet

RÉVISEURE ET CORRECTRICE

France Beaudoin

CONCEPTION GRAPHIQUE

Johane Roy

IMPRESSION

Imprimerie Héon & Nadeau Itée



SOMMAIRE

Une carrière dédiée à la qualité et à la gestion des risques	4
L'équipe hygiène/salubrité de l'HRDP Un commando antibactérien	8
L'infirmière pédopsychiatrique Portrait d'une profession en constante évolution	12
Bienvenue chez nous	16
Encart de la Fondation les petits trésors	
Nos experts s'illustrent	19
Le français de France	22
Mélimélo	25



ÉDITORIAL

johanne.gagnon.hrdp@ssss.gouv.qc.ca

JOHANNE GAGNON

DIRECTRICE DES COMMUNICATIONS ET DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES



Plusieurs actions, gestes indispensables au rétablissement, gravitent dans l'univers des soins. Trois d'entre elles ont été retenues par l'équipe de rédaction de l'Inter-Mission comme fil conducteur du numéro que nous sommes fiers de vous présenter aujourd'hui. C'est trois actions forment l'axe décisionnel de notre centre hospitalier. Les membres de la communauté de l'HRDP en sont animés quotidiennement. Plusieurs exemples auraient pu être choisis pour vous les dépeindre, mais nous devons nous restreindre! Voici donc l'agir, le prévenir et le guérir à la méthode HRDP...

Agir Cette action nous a incités à vous présenter une femme dont la carrière a marqué l'histoire de l'HRDP. Une passionnée de la qualité et de la gestion des risques, madame Lucie Laurent. Découvrez, à travers les mots de Stéphane Trépanier (page 4), le parcours professionnel de la femme... derrière l'Agrément! Madame Laurent nous quittera au cours des prochaines semaines pour se prévaloir de son droit à la retraite. Nous ne pouvons la laisser partir sans d'abord la présenter à nos lecteurs!

Prévenir Cette action revient de droit aux employés de l'équipe hygiène/salubrité pour la rigueur de leurs protocoles et leur souci de les appliquer minu-

tieusement. Grâce à leur professionnalisme et leur expertise, ils jouent un rôle important dans la prévention des infections. Apprenez-en plus sur « *le commando antibactérien* » de l'HRDP et sur les technologies d'assainissement des lieux à la page 8!

Guérir Parce que c'est l'ultime action et parce qu'elle transite inévitablement par le personnel infirmier, nous avons décidé de vous tracer le portrait d'une profession d'avenir, l'infirmière pédopsychiatrique! Partager la vision d'une directrice et d'une conseillère en soins infirmiers sous la plume de Jessica Lambert-Fandal en (page 12).

Avant de vous laisser tourner la page pour débiter votre lecture, j'attire votre attention sur la très mignonne fillette qui illustre si bien, tant notre thème principal en page couverture, que l'article de la page 12. Ce minois irrésistible appartient à Rosalie, fille de Nathalie Maltais, conseillère clinicienne spécialisée à l'HRDP.

Nous espérons que ce numéro saura capter votre attention.

Bonne lecture,

Johanne Gagnon

Agir ✓

Une **CARRIÈRE**
DÉDIÉE à la **QUALITÉ**
et à la
GESTION DES RISQUES



par STÉPHANE TRÉPANIÉ



L'Hôpital Rivière-des-Prairies a obtenu sa certification sans condition d'Agrément Canada. C'est beaucoup grâce à l'engagement indéfectible de **Mme Lucie Laurent**, adjointe au directeur général, qui a su mobiliser les gens de remarquable façon autour de cet objectif commun. Mais ce n'est là que la pointe de l'iceberg de ses accomplissements. Nous l'avons rencontrée à l'aube d'une retraite pleinement méritée afin qu'elle nous raconte sa carrière dédiée à l'amélioration continue de la qualité des services et à la gestion des risques. Rencontre avec une femme de cœur et de tête qui a marqué l'histoire de notre centre hospitalier.

Si l'HRDP dispose aujourd'hui d'une solide culture de la qualité et de la sécurité, c'est grâce à Lucie Laurent qui a consacré 27 ans de sa carrière à l'implanter et à l'enraciner jusque dans les moindres recoins de l'établissement. Arrivée à l'Hôpital il y a 36 ans, c'est à partir de son intégration à la Direction générale en 1984 que s'amorce véritablement l'échafaudage de son œuvre qui, aujourd'hui, fait office de modèle. Patiemment, à force de travail, d'analyses, de beaucoup d'écoute, d'observations fines, de collectes de données et armée de sa persévérance légendaire, elle a tissé sa toile rassembleuse. Aujourd'hui, le terrain est défriché et ensemencé pour assurer aux patients et au personnel un environnement sécuritaire et des soins de qualité, perpétuellement améliorés. Cette structure intégrée

de la qualité et de prestation sécuritaire, c'est elle qui l'a créée, puis montée de toutes pièces, comité par comité, lien par lien, en réunissant autour de son ambitieux projet tous les acteurs clés de l'Hôpital.

Responsable de la gestion de la qualité, des risques et de l'agrément

Indéniablement, lorsque la Direction générale a consenti il y a quelques années à ce que Mme Laurent se consacre exclusivement à la qualité et à la prévention des risques, elle a fait un choix payant. Elle s'assurait d'un facteur de réussite. Car lorsque la vision d'ensemble est fractionnée entre plusieurs responsables ou diluée entre divers mandats, les résultats attendus risquent forcément d'en souffrir. Lucie Laurent explique le contexte : « À vouloir tout bien faire, on risque de manquer le ba-

teau. En 2007, j'ai proposé à M. Lapointe, directeur général à l'époque, de me départir de certaines tâches pour que je puisse me consacrer entièrement à la gestion de la qualité, la gestion des risques et l'agrément. On s'est ainsi donné les moyens pour que la gestion des risques soit comprise et intégrée par l'ensemble des gestionnaires et appliquée dans les pratiques de tous les secteurs. Ça m'a amenée à élaborer une structure globale qui favorise la progression des dossiers et l'innovation, tout ça appuyé par un vaste programme de formation. Au cours des années 2000, on avait commencé à bâtir un programme de qualité. Par la suite, avec l'expérience, on a pu le bonifier. Maintenant, sa dernière version sert de référence. Tout ça parce que l'HRDP m'a donné la chance de m'investir

au maximum et de concentrer mes énergies à la bonne place ».

Instaurer une culture du partage

C'est un peu la méthode Lucie Laurent : installer les conditions propices à l'épanouissement d'une culture qui perdurera après son départ à la retraite. Pour ce faire, elle préconise tous azimut le partage. « *Il faut être à l'écoute, être réceptif à ce que les gens apportent comme pistes d'amélioration et être capable d'évaluer si ces idées sont intégrables. Parce que les gens présents sur le terrain, dans les cliniques, les unités, les différents services de l'établissement, possèdent véritablement l'expérience. C'est avec leurs idées que l'on peut réviser efficacement nos processus et faire de l'amélioration continue. C'est à mon avis fondamental d'instaurer dans un établissement comme le nôtre une culture qui favorise le transfert de connaissances des uns au profit de tous les autres. Il fut un temps où les gens gardaient davantage l'information pour eux. Le réflexe était humain, mais contreproductif. Les choses ont changé pour le mieux aujourd'hui et j'espère y avoir contribué.* »

Pour ce faire, elle a créé un réseau de comités et de sous-comités imbriqués les uns aux autres, à l'intérieur desquels se retrouve une juste représentation d'employés et de cadres issus de tous les secteurs d'activité. Un beau maillage d'expertises et d'angles d'analyse. Cela assure la libre circulation des bonnes idées. Cela permet surtout de les mettre en application rapidement et concrète-

ment. Une fois le mouvement créé, la roue se met à tourner d'elle-même. L'habitude de l'amélioration s'installe.

Un bel exemple : le salon de la sécurité

Lucie Laurent est à l'origine du salon de la sécurité de l'HRDP. Un événement bisannuel de deux jours qui présente aux employés différents aspects de la sécurité à l'Hôpital Rivière-des-Prairies, et ce, par le biais de kiosques thématiques. De la punaise de lit à la manipulation sécuritaire des aliments, en passant par la prévention des infections et la formation Oméga pour contrer la violence, on y offre un aperçu saisissant des domaines, parfois insoupçonnés, où l'on se doit de parer aux dangers. « *L'idée derrière le salon de la sécurité, explique Lucie Laurent, c'est de faire des rappels sur les différents secteurs où l'on se doit d'être vigilant et informé. Mais c'est aussi de faire la promotion d'informations peu répandues, souvent réservées aux initiés, mais qui mériteraient de sortir de l'ombre pour accroître leur impact.* » Le kiosque du Service d'hygiène/salubrité en offrait d'ailleurs une belle illustration (voir article page 8). Les visiteurs y découvraient, souvent avec grand étonnement, que ce service avait opéré une véritable révolution dans ses pratiques et qu'il était désormais un partenaire essentiel dans les progrès considérables accomplis dans la lutte aux maladies infectieuses. En plus de donner aux visiteurs des conseils à la fine pointe des connaissances sanitaires qu'ils pou-

vaient utiliser dans leur vie domestique. Le kiosque a d'ailleurs obtenu la faveur du public.

Persévérance et doigté

Bourreau de travail, Lucie Laurent doit une partie de ses réalisations à son ardeur à la tâche. Mais il y a plus que sa productivité exceptionnelle. Il y a sa façon de tirer le maximum de chacun dans un style tout en douceur. Une volonté de fer dans un discours de velours qui incite naturellement à la mobilisation. En étant proche à la fois des équipes de travail, des gestionnaires, de la commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services, du comité des usagers, des différents conseils professionnels, etc., elle rallie largement les gens à sa cause. Cette proximité avec un grand nombre de personnes nourrit par la même occasion la visionnaire en elle qui a nécessairement besoin de multiples sources d'information pour brosser un bon état de situation et faire des choix judicieux, jusque dans des détails qui pourraient lui échapper autrement. La façon de donner la formation Oméga en est un bel exemple, explique-t-elle. « *On a réalisé que la compréhension d'une formation variait d'une personne à l'autre et que ça avait une incidence sur les risques au quotidien. Il fallait donc se donner des moyens pour uniformiser les compréhensions. Un de ces moyens a été d'organiser les rappels de la formation Oméga en équipe naturelle de travail. De cette façon, on s'assure que tout le monde comprend la même chose en même temps et*

que, lorsque la tension monte chez un patient, le geste posé pour la contenir en est un d'équipe qui aura l'effet escompté. » Un détail qui peut faire toute la différence entre l'échec ou la réussite d'une intervention délicate.

Du plaisir dans l'agrément

Lors de leur passage à l'HRDP, les visiteurs d'Agrément Canada ont validé... 648 critères! De ceux-ci, 12 seulement ont été jugés non conformes (taux de réussite de 98,15 %). Depuis, les quelques bémols identifiés ont été corrigés à la satisfaction de l'organisme qui a accordé à l'Hôpital sa certification sans condition pour les trois prochaines années. C'est Lucie Laurent qui a piloté le dossier de main de maître, coordonnant la valse des redditions de comptes en prévision de la visite avec l'acharnement paisible qu'on lui connaît. Les résultats probants démontrent qu'elle a su synchroniser les épaules de tous à la roue. Une roue qui tourne spontanément depuis longtemps, précise-t-elle. « Pour nous, ce n'est pas compliqué d'initier la démarche, puisque depuis 1972, l'Hôpital, de façon volontaire, va systématiquement chercher son agrément. Depuis tout ce temps, tous les trois ans, nous faisons cet exercice qui consiste à prendre un temps d'arrêt pour s'autoévaluer en fonction des normes d'Agrément Canada. C'est intégré dans la culture de l'établissement et c'est facile maintenant de s'inspirer de ces normes pour constamment alimenter les perspectives d'amélioration continue de nos pratiques. »

La fonction ou la personne?

Il est ardu de savoir si c'est la fonction qui a façonné la gestionnaire ou si c'est la personnalité de Lucie Laurent qui a déteint à ce point sur son poste qu'il est désormais pratiquement impossible de les dissocier. Il faudra néanmoins se faire à l'idée. La marathonnienne de la qualité cède le pas à la retraitée... active. Nous souhaitons par cet article lui rendre hommage pour son immense contribution au mieux-être de tous ces jeunes patients auprès desquels elle n'est pourtant jamais intervenue directement et cliniquement. Cependant, derrière son ordinateur, dans chacune des réunions qu'elle a animées, dans toutes les politiques qu'elle a rédigées, dans l'ensemble des comités qu'elle a coordonnés, ce n'est qu'à eux et à leur famille qu'elle pensait. Leur mieux-être toujours en tête avait-elle constamment à l'esprit. Même si nos petits et grands patients l'ignorent, les soins qui leur ont fait tant de bien sont en partie tributaires de son dévouement en sourdine. En leur nom, nous lui disons un sincère merci! 🙏

Les comités liés l'agrément, à la qualité et à la gestion des risques

- Comité de vigilance et de la qualité
- Comité de la gestion de la qualité, de la sécurité et de l'environnement
- Comité de la gestion des risques
- Comité de coordination des équipes d'amélioration continue
- Comité de prévention et de contrôle des infections et sous-comité zéro zone grise
- Comité d'amélioration du climat organisationnel
- Comité de prévention et de traitement des plaintes (DG-49)

Les kiosques thématiques au salon de la sécurité

- Formation Oméga et ses formateurs
- Mesures d'urgence et plan d'évacuation
- Sécurité des actifs informationnels
- Confidentialité
- Bilan comparatif des médicaments
- Hygiène et salubrité
- Les punaises de lit et la friperie
- L'hygiène des mains
- L'alimentation - la dysphagie et les allergies
- Santé et sécurité au travail et ergonomie
- Programme d'aide aux employés

Prévenir ✓

L'équipe hygiène /
salubrité de l'HRDP
Un commando antibactérien





par STÉPHANE TRÉPANIÉ

Bactéries, virus, moisissures et autres invisibles indésirables n'ont qu'à bien se tenir, car jamais l'Hôpital Rivière-des-Prairies ne les a si efficacement combattus! Et ce... grâce à un escadron hautement spécialisé : l'équipe hygiène/salubrité. Une escouade de professionnels bien équipée, formée aux techniques les plus récentes qui, forte de son expertise, traque avec un succès indéniable les millions d'ennemis microscopiques qui se cachent dans nos environnements de travail et de soins. Au salon 2011 de la sécurité de l'HRDP, ce sont les représentants de l'équipe hygiène/salubrité qui ont remporté pour une 2^e fois la palme du kiosque le plus populaire. Nous sommes allés à leur rencontre pour en avoir le cœur net, histoire de décortiquer les raisons à l'origine de leur renommée. Présentation d'une équipe aux pratiques exemplaires qui, en matière de propreté, ne laisse rien au hasard.

Il n'y a pas que les professionnels de la santé mentale qui basent leur pratique sur les données probantes à l'HRDP. L'équipe d'hygiène/salubrité, peut-être par effet de « contamination », n'est pas en reste à cet égard. Protocoles rigoureux, équipements modernes, contrôle de qualité et formation continue font désormais partie du quotidien de ceux et celles qui ont pour mission de maintenir notre établissement de santé dans des conditions optimales de propreté. Un investissement dans la prévention qui s'avère payant, aux dires de Mme Yvette Fortier, directrice des services administratifs : « Quand il y a un épisode infectieux, ça coûte très cher. La mise en isolation, l'antibiothérapie et la médica-

tion amputent les budgets. Si on peut l'éviter en investissant dans l'entretien intelligent de nos espaces, on économise nécessairement et on protège la santé de nos patients. Le ministère de la Santé et des Services sociaux, en nous fournissant des protocoles rigoureux, nous a grandement aidés à bâtir notre fonctionnement actuel. Et nous en sommes très fiers ». L'entretien planifié d'un Hôpital est une science qui s'applique et s'enseigne systématiquement aujourd'hui, explique M. Jean Rioux, préposé à l'hygiène/salubrité et formateur. « Les techniques de travail ont radicalement changé. Avant 2007, chaque hôpital travaillait à sa façon. Depuis, le ministère de la Santé et des Services sociaux a

développé des programmes de formation et il a uniformisé les pratiques. Il y a eu une époque où, lorsqu'un C difficile se déclarait, on se contentait d'envoyer un employé nettoyer la chambre, sans consigne particulière. Il le faisait à sa façon et ressortait de la pièce peu de temps après. Maintenant, il faut respecter un protocole en trois étapes qui nécessite... quatre heures de travail minutieux. Si les gens ne sont pas malades, c'est de plus en plus grâce à nous. »

Savoir, comprendre, agir

Le Service d'hygiène salubrité en a fait sa devise : savoir, comprendre, agir. Chaque geste doit avoir un sens et contribuer à assainir les lieux. Les connaissances ayant énormément

ment progressé, bon nombre de pratiques de jadis ont été définitivement écartées. Par exemple, le chiffon de coton. Il a dû prendre sa retraite pour cause d'inefficacité, car il déplaçait la saleté plus qu'il ne l'éliminait. Aujourd'hui, c'est la microfibre qui le remplace, 90 % plus abrasive et absorbante. Les gants de latex réutilisables ont cédé la place à ceux de nitriles, jetables après chaque usage. De cette façon, les microbes migrent beaucoup plus difficilement d'un lieu à l'autre. Fini aussi les guenilles que l'on trempait à répétition dans la même eau apparemment savonneuse, mais qui constituaient un milieu idéal pour répandre de bureau en bureau les contaminants de tout un chacun. C'est un peu la logique d'une salle d'opération qui a gagné l'univers des préposés à l'entretien et qui guide leurs actions quotidiennes.

Changer de cible

Auparavant, le plancher était souvent la première surface visée dans l'entretien. Un beau plancher brillant à odeur de citron reconforte l'occupant. Mais c'est probablement la surface la moins à risque car... 90 % des bactéries et microbes se transmettent par les mains. « On n'est pas là pour que ça sente bon, mais pour tuer les germes. Notre rôle n'est pas que d'avoir un hôpital visuellement propre, mais surtout d'avoir un environnement bactériologiquement propre », d'affirmer Jean Rioux. L'équipe d'hygiène/salubrité se concentre donc maintenant sur les surfaces que nous touchons au quotidien : les poignées de porte, les dessus de table, les téléphones, les luminaires... Les surfaces « *I-touch* » comme on les nomme

dans le jargon du métier. « *Maintenant on a des protocoles pour tout : l'entretien général, le SARM (Staphylococcus Aureus Résistant à la Méthicilline), les punaises de lit, l'influenza, etc. Chaque protocole identifie l'équipement nécessaire, le produit à utiliser et les étapes à suivre. Tout est établi et chaque employé sait précisément ce qu'il a à faire. Personne n'est laissé à lui-même. En 1976, quand je suis arrivé à l'Hôpital, on m'a mis une vadrouille dans les mains et on m'a dit « va travailler ». Aujourd'hui, ça serait impensable de lancer un nouvel employé dans le feu de l'action sans accompagnement. Les recrues reçoivent de la formation dès leur arrivée, et laissez-moi vous dire qu'il y a beaucoup de matière à intégrer!* »

Sécurité et ergonomie pour des... « salubristes »

« *Les salubristes* », voilà le nom que se sont donné les membres de l'équipe d'hygiène/salubrité au salon de la sécurité de l'HRDP. Un nom méconnu, mais réel et actuel, qui correspond à une formation professionnelle de six mois offerte dans quelques cégeps de la province depuis plusieurs années. Cette année, le kiosque avait pour thème « *la sécurité et l'ergonomie dans l'entretien* ». On y apprenait que l'équipement du salubriste a considérablement gagné en souplesse et qu'il est adapté à la morphologie de chacun. Les vadrouilles entre autres pèsent d'une à quatre livres et sont offertes en plusieurs dimensions (pas de choix de couleurs cependant!), tout comme plusieurs instruments utilisés quotidiennement. Le charriot de transport a été changé pour un modèle ergonomique plus léger, pouvant se verrouiller afin

de protéger la clientèle des produits potentiellement dangereux qu'il renferme et des doseurs automatiques ont été acquis pour éliminer les erreurs de manipulation et de concentration des produits. Les risques de blessures et d'accidents s'en trouvent d'autant réduits. Des outils ont même été créés sur place pour assurer la sécurité de la clientèle particulière de l'HRDP, d'ajouter Yvette Fortier. « *On trouvait dangereuse l'utilisation des panneaux « Attention plancher mouillé!* » dans les unités d'hospitalisation. En cas de crise, il pouvait être lancé par un patient et blesser sérieusement quelqu'un. En l'absence d'alternative satisfaisante, on a développé un modèle en carton tout à fait fonctionnel, mais surtout parfaitement inoffensif. On a aussi conçu un petit bac amovible sur roulettes pour faciliter le nettoyage dans les endroits exigus, on a créé des affichettes pour aviser le personnel de notre passage. Nous avons également produit un DVD pour les unités de vie afin de sensibiliser le personnel soignant aux règles modernes d'hygiène et de salubrité. Bref, on est continuellement à la recherche des meilleures et des plus sécuritaires façons de faire, quitte à les inventer nous-mêmes quand elles n'existent pas. Notre service est très proactif. »

D'exécutants à partenaires à part entière


Au fil du temps, l'équipe d'hygiène/salubrité a gagné du galon. Son expertise est désormais reconnue et recherchée. Ses représentants sont présents sur des comités consultatifs, comme celui de prévention des infections, et ils font partie intégrante des équipes de travail

qui les considèrent comme un maillon essentiel dans l'organisation de services de qualité dispensés dans un environnement sain et sécuritaire. Ils ont d'ailleurs reçu les félicitations d'Agrément Canada pour l'excellence de leur travail. Ce sont également les véritables champions de la prévention, ceux et celles qui aux premières lignes s'activent en amont des menaces bactériennes. Une équipe susceptible de faire la différence, de par ses actions et ses conseils, entre une éclosion de C. difficile et sa simple évocation. Les visiteurs sont unanimes : l'HRDP est exceptionnellement propre. Mais il est surtout intelligemment entretenu dans les règles de l'art, jusque dans les moindres détails, d'expliquer Franck Napoléon, chef du Service d'hygiène/salubrité. « Pour ne rien oublier, nous avons dressé l'inventaire des tâches et des zones grises, c'est-à-dire de tout ce qui doit être périodiquement nettoyé,

et nous avons déterminé les responsabilités de chacun. Par exemple, qui lave les jouets dans les salles d'attente des cliniques, qui nettoie l'adressographe? Un travail considérable qui a donné lieu à la création d'une liste exhaustive de l'ensemble de ce qui doit être fait, liste qui est intégrée à chaque charriot d'entretien. Nous faisons aussi des contrôles de qualité. On choisit un local et on vérifie s'il a été nettoyé selon les règles, en se basant notamment sur les normes ministérielles de désinfection. Ensuite, on rencontre l'employé et on fait un retour sur les points à travailler s'il y a lieu. Les 22 employés du service ont été inspectés trois fois au cours de l'année 2010-2011. Soixante-six inspections dans tous les types de lieux : les toilettes, les cuisinettes, les bureaux, les chambres, les salles de lavage. Chaque préposé est rencontré au moins deux fois l'an. » Planification minutieuse et analyse élaborée font donc partie inté-

grante des processus mis en place au Service d'hygiène/salubrité.

Partenaires pour la vie

Derrière les milliers d'actions et de manipulations qui ponctuent une journée normale, se profilent autant de petits dangers infectieux qui, s'ils ne sont pas pris au sérieux, peuvent dégénérer et entraîner des conséquences graves. N'oublions pas que les pandémies profitent de ce genre d'occasions quand elles se présentent à elles, surtout dans un hôpital. Dans leurs habits bleus anonymes changés tous les jours, les salubristes de l'HRDP sauvent et protègent des vies. Collectivement, nous ne saurions plus nous passer d'eux. Puisse-t-on les en remercier, ne serait-ce que pour reconnaître leur essentielle contribution et flatter un peu leur... amour-propre! 

Flash hygiène

- Saviez-vous que les produits de nettoyage concentrés, une fois dilués dans l'eau, ont une durée de vie de deux heures à l'air libre? Après, ils perdent leur efficacité. Il ne faut donc jamais préparer son eau de nettoyage la veille de son utilisation.
- Lorsqu'un lit d'hôpital est changé, il ne faut jamais déposer les draps sales sur le plancher. La règle veut que les draps soient immédiatement mis dans le panier à cet effet. Sinon, on vient de contaminer une autre surface.
- Même si l'équipe d'hygiène/salubrité a pris le virage vert, précisons que les produits écologiques ne sont parfois pas assez efficaces pour éliminer certaines bactéries pré-

sentes dans un centre hospitalier. Par exemple, l'ammonium quaternaire est encore utilisé malgré sa composition chimique traditionnelle. Entre deux maux, on choisit le moindre. Mais l'équipe est continuellement à l'affût des plus récentes avancées dans le domaine et diminue son empreinte écologique à chaque fois qu'un produit de remplacement a fait ses preuves et peut être adopté.

- De tous les employés de l'HRDP, c'est le personnel de l'équipe d'hygiène/salubrité qui a obtenu les meilleurs résultats lors d'un audit sur le lavage des mains. Comme quoi le cordonnier peut être parfois bien chaussé!

Guérir ✓

L'infirmière pédopsychiatrique

Portrait
d'une profession
en constante évolution





par JESSICA LAMBERT-FANDAL

Ces dernières années, la pratique des soins infirmiers en santé mentale a grandement évolué, que ce soit par l'arrivée de certains projets de loi et par l'implantation du plan thérapeutique infirmier. La Direction des soins infirmiers de l'Hôpital Rivière-des-Prairies (HRDP) a adapté ses approches et développé des outils cliniques novateurs pour aider ses infirmières* à naviguer sur la vague de la modernité. Gros plan sur les réalisations d'une Direction en constante évolution.

L'HRDP se démarque par la spécificité de la clientèle qu'il traite. Ayant pour mission d'offrir aux enfants et aux adolescents du Québec des soins et des services spécialisés et surspécialisés dans le domaine de la santé mentale, l'Hôpital offre également des soins et des services à une clientèle de tous âges atteinte de troubles envahissants du développement.

« Pour soigner les cas complexes rencontrés, les infirmières de l'HRDP sont appelées à être polyvalentes et à avoir une bonne connaissance des troubles mentaux et des maladies physiques », affirme Lyne Gingras, directrice intérimaire des soins infirmiers à l'HRDP. Avec son équipe, elle veille à soutenir le développement de la pratique infirmière en fonction des normes en vigueur. Le rôle de l'infirmière au sein de l'équipe soignante est primordial et nécessite une implication et une rigueur indispensables à la réussite des traitements. L'augmentation des connaissances et le développement

des compétences demeurent donc pour la Direction des soins infirmiers une constante préoccupation.

À l'ère de l'informatisation, les infirmières sont maintenant de plus en plus interpellées à utiliser des formulaires et des outils en ligne. Le projet OACIS en cours d'implantation amènera prochainement les infirmières à consulter le dossier numérisé des patients sur ordinateur. Un autre projet d'informatisation en cours d'implantation, le SARDM (système automatisé et robotisé de distribution des médicaments), coordonné par la conseillère clinicienne Manon Lafrance, permettra d'entreposer les médicaments dans un charriot informatisé afin d'assurer un meilleur arimage entre la pharmacie et les unités de soins. Certains progiciels comme les Méthodes de soins informatisées (MSI) et le Répertoire des guides cliniques pour l'élaboration des plans thérapeutiques infirmiers (PTI) en santé mentale sont déjà en ligne. « Dans un contexte où l'informatique prend de plus en plus de

place, il faut prévoir des formations pour permettre aux infirmières avec plusieurs années d'expérience de se familiariser avec l'environnement informatique. La consultation de certains sites de référence comme celui de l'Ordre des infirmiers et infirmières (OIIQ) devra maintenant faire partie des réflexes de l'infirmière », précise Lyne Gingras.

Des outils qui encadrent la pratique infirmière

La Direction des soins infirmiers a développé pour ses infirmières un programme de soutien clinique dynamique et très bien structuré. Composé d'un volet d'orientation et de préceptorat, ce programme sera enrichi d'un volet d'intégration dans les unités au cours de l'année 2012.

À son embauche, l'infirmière participe à deux journées d'orientation où les outils, les approches, la philosophie de soins, les politiques et procédures de la DSI et le profil des compétences lui sont présentés. Au moment d'intégrer l'unité de soins, l'infirmière est encadrée par une col-

* Afin d'alléger le texte, la forme féminine est utilisée.



Lyne Gingras, directrice intérimaire des soins infirmiers



Nathalie Maltais, conseillère clinicienne spécialisée

lège. Pour favoriser le développement des compétences et les habiletés en pédiopsychiatrie, un programme de préceptorat élaboré par la Direction des soins infirmiers est également offert aux infirmières qui ont changé de milieu de pratique ou qui ont trois années et moins d'expérience au sein de la profession.

Afin de se conformer aux Lois 21 et 90, la Direction des soins infirmiers a développé dernièrement un profil de compétence qui sera déployé en 2012. Ce programme permettra aux infirmières de l'HRDP de développer leurs habiletés de façon spécifique. Se basant sur le modèle Benner, cet outil élaboré pour chaque infirmière sera présenté à titre de standards à atteindre. Le profil de compétence accompagné d'exemples cliniques permettra à l'infirmière d'identifier le niveau de développement (débutant, compétent, performant, expert) de chacune de ses compétences. Selon ses résultats, l'infirmière sera capable de s'évaluer et de cerner ses besoins de formation et d'accompagnement individuel. Regroupé en trois grandes compétences, le développement de celles-ci permettra aux infirmières de parfaire continuellement leurs habiletés afin de prodiguer des soins et d'offrir des services de qualité supérieure aux patients et à leur famille.

Les grandes compétences

- Utiliser la relation thérapeutique dans le processus d'évaluation, de surveillance et de suivi en soins infirmiers,
- évaluer la condition physique et mentale d'un patient symptomatique,
- exercer une surveillance et un suivi clinique auprès des patients dont l'état de santé présente des risques.

L'arrivée du plan thérapeutique

« Réaliser des activités en apparence banales peut s'avérer très révélateur et contribuer au développement d'un lien de confiance avec le patient » précise Lyne Gingras. Avec un patient, faire une promenade à l'extérieur peut être l'occasion d'observer si le traitement de ce dernier est efficace. Sans avoir l'attitude d'une enquêteuse, l'infirmière peut observer et interroger le patient sur les symptômes qu'il ressent : A-t-il mal au ventre? A-t-il la bouche sèche? Comment se sent-il aujourd'hui? Se sent-il morose? Que ces activités soient physiques, manuelles ou simplement ludiques, elles permettent à l'infirmière d'évaluer le jeune patient et de partager ses observations tant avec le pédiopsychiatre que les membres de l'équipe interdisciplinaire. Cette compétence clinique qu'est la relation d'aide favorise grandement le lien thérapeutique.

Nathalie Maltais, conseillère clinicienne spécialisée, œuvre depuis 2008 au déve-

loppement des compétences des infirmières de l'Établissement. Elle affirme que : « l'évaluation, la surveillance et le suivi sont trois mots clefs à retenir dans l'évolution de la pratique infirmière en santé mentale ». Les infirmières ont la responsabilité de bien intégrer leur champ d'exercice déterminé par les 14 activités définies dans l'article 36 de la Loi des infirmières et infirmiers dans leur pratique quotidienne. Depuis le mois d'avril 2009, l'infirmière appelée à faire le suivi de l'état de santé des jeunes patients doit compléter le plan thérapeutique infirmier (PTI) qui permet de dresser le profil clinique évolutif des problèmes et des besoins prioritaires du patient. Une réalité pas toujours simple qui a inspiré Nathalie Maltais et ses collègues de cinq autres centres psychiatriques à développer le Répertoire des guides cliniques pour l'élaboration des plans thérapeutiques infirmiers (PTI) en santé mentale. Disponible en ligne sur le site Internet de l'Institut de santé mentale de Québec, ce répertoire regorge d'information et de documentation sur le Plan thérapeutique infirmier. Récipiendaire d'un prix dans la région de l'Outaouais, le répertoire a également remporté récemment le prix de l'affiche « coup de cœur » au congrès de l'Ordre des infirmiers et infirmières du Québec tenu en octobre 2011.

L'infirmière dans un contexte pédopsychiatrique


Patient + famille = 1

Il faut le dire, les outils développés par la Direction des soins infirmiers de l'HRDP sont grandement inspirés par le modèle conceptuel McGill. Misant sur la relation thérapeutique, ce modèle de conceptualisation des soins amène l'infirmière à tenir compte des valeurs et des préférences du patient et de sa famille tout en encourageant l'implication de ces derniers durant l'épisode de soins. L'infirmière assure un rôle primordial à l'accueil du patient et de sa famille. C'est avec ce souci en tête que la Direction des soins infirmiers a créé un guide pour aider les infirmières à effectuer l'évaluation initiale de la condition physique et mentale du patient. Ce guide accompagné d'annexes permet à l'infirmière de bien cibler les risques que peuvent encourir les patients. Les aspects légaux lors de l'arrivée, les raisons, la motivation ainsi que les attentes tant du patient que de sa famille par rapport au processus d'hospitalisation sont alors identifiés. Un guide in-

titulé : Prévention et gestion des conduites suicidaires en milieu hospitalier psychiatrique a aussi été élaboré par les six centres hospitaliers psychiatriques du Québec et produit par la Direction des communications des ressources informationnelles de l'HRDP afin de permettre aux infirmières d'évaluer l'urgence suicidaire de certains patients à risque.

En se basant sur cette approche humaniste et existentielle que prône le modèle McGill, l'infirmière pédopsychiatrique doit veiller à développer son savoir-être, son savoir-faire et son savoir complexe (esprit d'analyse) afin d'accompagner le jeune patient et sa famille durant le processus d'hospitalisation. Dans le but de favoriser le développement des stratégies d'adaptation, l'infirmière doit maintenir un lien constant avec le patient et sa famille. En donnant de l'information et en répondant aux questions des parents, l'infirmière contribue au développement des compétences parentales. Ce qui a une incidence positive sur le processus de guérison.

Pour terminer, précisons que la pratique collaborative en pédopsychiatrie est la pierre angulaire du traitement offert au patient et à sa famille. L'infirmière doit s'investir dans son milieu et améliorer la collaboration en échangeant avec le pédopsychiatre et les professionnels de son équipe. « Une pratique axée sur la collaboration est indispensable afin d'assurer une qualité de soins et de permettre à l'infirmière de s'acquitter de ses principales obligations professionnelles », affirme Nathalie Maltais.

« La plus belle reconnaissance que puisse avoir une infirmière en pédopsychiatrie, c'est de voir un adolescent retourner vivre dans sa famille après une période d'hospitalisation. De savoir qu'on a réussi à l'aider suffisamment pour qu'il reprenne le cours de sa vie et retourne à l'école. Cela procure un sentiment indescriptible qui est d'autant plus intense lorsque les parents affirment qu'on a fait une différence dans leur vie. Être infirmière pédopsychiatrique s'avère être le plus beau métier du monde! », conclut Nathalie Maltais. 

L'infirmière à l'ère numérique



Consciente de la place occupée et de l'influence exercée par le Web dans la société, la Direction des soins infirmiers a accepté l'idée de décrire la réalité d'une infirmière pédopsychiatrique sur le site Internet de l'HRDP à l'intérieur d'un blogue. Écrit par Nathalie Maltais, conseillère clinicienne spécialisée à la Direction des soins infirmiers, ce blogue a pour objectif de rejoindre les infirmières, les professionnels ainsi que les étudiants intéressés à en savoir plus sur la santé mentale des enfants et des adolescents. Y prodiguant des conseils et des trucs appuyés par des références sur le sujet, cette infirmière d'expérience partage sa passion et répond aux questions des lecteurs pour le bien de tous.

Découvrez le Blogue de Nathalie Maltais :
l'infirmière en pédopsychiatrie

www.hrdp.qc.ca/infirmierepedo

Bienvenue chez nous



Mme Tanya Bossy nouvelle chef clinico-administrative du Programme des troubles affectifs et du Programme des troubles neuropsychiatriques de l'HRDP.

Bachelière en psychologie et détentrice d'une maîtrise en sciences neurologiques à l'Université McGill, Mme Bossy a œuvré à l'Hôpital Douglas en tant que coordonnatrice en chef à la recherche clinique et dans l'industrie pharmaceutique dans le secteur des essais cliniques. Elle possède de plus une solide expérience des soins destinés aux personnes âgées avec des troubles cognitifs. Fascinée depuis toujours par la santé mentale, elle se sent chez elle au sein d'un centre hospitalier pédopsychiatrique surspécialisé. Ses premiers défis? Actualiser la nouvelle structure de façon efficace et harmonieuse. Ses premiers constats? « *Je suis impressionnée par la passion qui anime les professionnels et leur capacité à se mobiliser pour répondre aux besoins des patients* », ce qu'elle observe de son bureau situé au cœur de l'action clinique! La meilleure des chances à Mme Bossy et longue vie dans ses nouvelles fonctions.



L'Hôpital Rivière-des-Prairies accueille avec joie Mme Hélène Pâquet, chef clinico-administrative du Programme d'autisme de l'Hôpital Rivière-des-Prairies.

Mme Hélène Paquet a été attirée par l'expertise de pointe qui caractérise l'HRDP et par le désir de contribuer à la cause de l'autisme. Kinésologue et infirmière clinique de formation, Mme Hélène Pâquet travaille depuis plusieurs années au sein du réseau de la santé et des services sociaux. Passionnée du genre humain, son parcours professionnel riche en expérience l'a amenée à travailler auprès d'une clientèle jeune et adulte aux prises avec des troubles de santé mentale.

En tant que chef clinicoadministrative du Programme d'autisme, elle a pour mission de gérer les trois cliniques de ce programme. Favorisant les contacts humains, elle a pour souci de veiller au bien-être de ses employés. Dynamique et énergique, elle saura par son enthousiasme contribuer au rayonnement de l'HRDP.



Mme Line Laporte chef de la Clinique de psychiatrie pour adultes DI/TED du Programme d'autisme.

Mme Line Laporte a commencé sa carrière au Centre jeunesse de Montréal auprès d'adolescents en difficulté. Après avoir œuvré à la Maison de transition pour femmes Thérèse Casgrain, elle a travaillé comme criminologue à l'Institut Philippe-Pinel où elle a aussi occupé la fonction d'assistante coordonnatrice aux services externes. Puis, à la recherche de nouveaux défis, Mme Line Laporte a décidé de se joindre à la grande famille de l'Hôpital Rivière-des-Prairies.

Mme Line Laporte coordonne une équipe interdisciplinaire qui offre des services d'évaluation et d'intervention psychiatriques aux adultes présentant un trouble envahissant du développement.

Agréablement surprise par l'accueil chaleureux reçu à son arrivée, elle dit avoir découvert un milieu exceptionnel qui se démarque par la qualité de son personnel et par le souci du travail bien fait. À l'affût de nouveaux défis, elle saura certainement, grâce à ses initiatives, contribuer à l'essor de l'Hôpital Rivière-des-Prairies.



Mme Eulaïss Flora Kouame s'est jointe à l'équipe de pharmaciens de l'Hôpital Rivière-des-Prairies le 6 septembre dernier.

Détentrice d'un doctorat d'État en pharmacie complété hors Québec, elle est également titulaire d'une maîtrise en développement du médicament de l'Université de Montréal et possède des diplômes en gestion de l'Université McGill et de l'École des hautes études commerciales de Montréal. Son parcours est atypique, affirme-t-elle, car elle possède une vaste expérience dans différents domaines de l'industrie pharmaceutique et œuvre encore aujourd'hui en pharmacie communautaire. Des connaissances qu'elle compte mettre à profit dans le monde hospitalier. Avidé d'apprentissages, elle a choisi l'HRDP pour le défi que représente la pédopsychiatrie, une clientèle qu'elle découvre avec beaucoup d'intérêt. Rigoureuse et méthodique, elle a pour principe que l'administration de molécules doit toujours être appuyée par des évidences scientifiques et elle aime fouiller à fond la littérature afin de bien circonscrire les données pharmacocinétiques et pharmacologiques des médicaments qu'elle distribue. Enthousiaste dans ses nouvelles fonctions, elle entend travailler principalement à accroître la collaboration et la complicité des pharmaciens avec les médecins traitants et les équipes interdisciplinaires. L'Hôpital Rivière-des-Prairies est heureux d'accueillir Mme Kouame dans ses rangs et lui souhaite la meilleure des chances dans ses nouvelles fonctions!



Mme Denise Dumas conseillère en gestion des ressources humaines à l'Hôpital Rivière-des-Prairies.

Mme Dumas, cette passionnée des ressources humaines, a pendant plusieurs années travaillé à l'Agence de Montréal, notamment pour la Direction de la santé publique et, plus récemment, à la Direction associée ressources humaines, approches qualité et affaires juridiques. Au sein de cette direction, elle a été responsable de la mise en place de la table régionale de concertation multidisciplinaire des stages dans les domaines psychosocial, de réadaptation et pour les technologues. Animée par les défis nouveaux elle est désormais responsable de l'équipe en dotation et planification de la main-d'oeuvre à l'HRDP, elle a pour mandat précis de réaliser une projection à long terme des besoins en personnel pour l'Établissement. *« Aujourd'hui, dans un contexte de pénurie, il est primordial de travailler à l'attraction de nouvelles ressources tout en veillant à la rétention de celles en place »,* affirme-t-elle.

Accueillie à bras ouverts par ses collègues, elle tient à souligner la qualité du programme d'accueil de l'HRDP qui lui a permis de s'intégrer facilement dans l'organisation. Conquise par la mission, Denise Dumas souhaite y contribuer en mettant à profit son expérience, son ouverture et son enthousiasme. C'est donc avec plaisir que nous l'accueillons et lui souhaitons une chaleureuse bienvenue chez nous!



Mme Giovanna Cocco, la nouvelle chef d'unité de soins volet autisme 0-17 ans.

Mme Giovanna Cocco intègre ses fonctions avec un C.V. bien garni. Elle compte déjà 13 ans d'expérience en santé mentale, tant auprès d'une clientèle adulte qu'adolescente. Ayant complété un DEC en technique de soins infirmiers et un baccalauréat en sciences infirmières, elle poursuit actuellement sa formation à la maîtrise en administration des affaires. En plus de superviser des stagiaires à l'Université de Sherbrooke. Un brin hyperactive, confesse-t-elle. Sa passion du cerveau, elle l'a développée à 17 ans, lorsqu'elle était préposée aux bénéficiaires auprès de patients ayant la maladie d'Alzheimer. Depuis, l'intérêt n'a cessé de croître. C'est son premier poste de gestion et elle adore ça :

« L'HRDP m'a donné ma première chance. Je suis ici depuis peu, mais j'ai l'impression d'avoir fait ça toute ma vie. J'arrive dans une équipe professionnelle et bien organisée. Ça cadre bien avec ma personnalité ». Fille de terrain et adepte de la gestion participative, elle compte prioritairement soutenir la formation et la compétence des membres de son équipe et consolider les liens de collaboration avec nos partenaires extérieurs. Avec son énergie débordante, on ne doute pas qu'elle arrivera à ses fins.



Mme Christiane Beudet, adjointe au directeur de l'enseignement.

Anthropologue de formation, Mme Christiane Beudet a étudié la transmission des connaissances entre les générations autochtones du Québec. Considérée comme la première femme au monde à avoir vécu sur les territoires de chasse du Québec, elle a enseigné et réalisé plusieurs recherches sur le sujet.

En tant qu'adjointe au directeur de l'enseignement, Christiane Beudet dispose donc d'une riche expérience dans le transfert des connaissances et la coordination des activités d'enseignement médical et professionnel. Avec une maîtrise en administration, cette passionnée du partage des savoirs a œuvré en tant que gestionnaire et consultante pour plusieurs établissements du réseau de la santé et des services sociaux. Tout dernièrement, comme chef de service de la Clinique réseau intégrée universitaire et de l'Unité de médecine familiale au CSSS du Sud-Ouest-Verdun, elle a géré des services cliniques de 1^{re} ligne en plus de se consacrer aux activités d'enseignement et de formation des résidents.

« Pour moi, l'enseignement dans le réseau de la santé rime avec transmission des savoirs cliniques et des compétences dans les modes de collaboration interprofessionnelles réalisées par des experts. Ces activités permettent d'assurer la relève, mais aussi contribuent au développement de l'organisation » affirme-t-elle. À titre d'adjointe au directeur de l'enseignement, elle s'assure, entre autres, de la qualité de l'enseignement offert par l'HRDP. Désirant mettre en valeur ce qui se fait ici actuellement en matière d'enseignement, elle souhaite contribuer au rayonnement de l'HRDP auprès des établissements d'enseignement supérieurs. À cette femme énergique, nous souhaitons la meilleure des chances dans ses nouvelles fonctions.



M. Gene Béliveau chef du Service des approvisionnements et du secteur de la buanderie/lingerie.

M. Gene Béliveau cumule plus de 20 ans d'expérience dans le réseau de la santé. L'aspect légal de ses actions est régi par la Loi sur les contrats des organismes publics et lui demande un grand sens de l'intégrité. Ses fonctions l'amènent à conseiller ses clients de l'Hôpital et à négocier avec les fournisseurs. En plus de superviser l'équipe d'acheteurs, il régit les processus d'appels d'offres, participe aux achats de groupe interétablissements et assume la gestion du personnel du magasin, de la réception des marchandises ainsi que de la buanderie/lingerie.

Soucieux d'offrir des produits et des services de qualité à ses clients de l'Hôpital, il se dit choyé de superviser des équipes composées de gens fort compétents qui connaissent bien leur métier. À cet homme aux multiples responsabilités et talents, la communauté d'HRDP souhaite une cordiale bienvenue.



SOMMAIRE

1 MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

2 • DÉFI CARITATIF BANQUE SCOTIA
• VENEZ MARCHER AVEC NOUS
• KÖSE

3 • MERCI DE VOTRE GÉNÉROSITÉ
• DONNEZ POUR DES TÊTES EN SANTÉ

4 • LA FONDATION RBC REMET 50 000 \$
• VERS DE NOUVEAUX DÉFIS
• LES ACTIVITÉS

LES COORDONNÉES DE LA FONDATION

Pour communiquer avec nous et en savoir plus sur les façons d'appuyer la santé mentale des enfants :

Fondation les petits trésors
7070, boulevard Perras
Montréal (Québec) H1E 1A4
Téléphone : 514 323-7234
Sans frais : 1 877 323-7234
Télécopieur : 514 328-3517

Courriel : fondation@petitstresors.ca
Site Web : www.petitstresors.ca

CE BULLETIN EST CONFORME AUX RECTIFICATIONS ORTHOGRAPHIQUES



Credit photo: McCall Photographie - Benoit Legault

Le président du conseil d'administration de la Fondation les petits trésors

C'est avec beaucoup d'enthousiasme que j'ai accepté, en novembre dernier, la présidence du conseil d'administration de la Fondation les petits trésors de l'Hôpital Rivière-des-Prairies. C'est un honneur et un privilège pour moi de contribuer à appuyer l'excellence du seul centre spécialisé en santé mentale pour les enfants et les adolescents au Québec. Et c'est avec une grande humilité que je compte remplir le mandat qui m'a été confié.

Depuis sa création, en 1980, la Fondation les petits trésors a fait des pas de géant. Elle est maintenant reconnue comme un organisme se vouant à la santé mentale des enfants et des adolescents et elle occupe une position enviable dans le milieu philanthropique québécois.

Pour arriver à ces résultats spectaculaires, la **Fondation les petits trésors** a pu compter sur le dévouement de nombreux bienfaiteurs, tant individuels que corporatifs. Grâce à leur générosité, la Fondation a récolté près de **7 500 000 \$** durant les dix dernières années. Ainsi, elle a pu financer de nombreux projets prioritaires pour l'Hôpital Rivière-des-Prairies. Ces projets ont notamment permis l'accroissement de la qualité des soins et le bien-être des jeunes patients, de faire l'acquisition d'équipements de pointe, mais aussi de faire avancer la recherche.

De plus, je désire remercier mes deux prédécesseurs, M. Alain Boucher, président sortant, et Mme Isabelle Hudon pour leur travail colossal qui a contribué au succès de la Fondation. Ils furent des présidents hors pair qui ont su, par leur intégrité et leur abnégation, forger une solide réputation à notre organisation. ***Merci Alain et Isabelle pour l'excellence de votre travail et pour votre grande générosité!***

En terminant, j'aimerais remercier chaleureusement nos administrateurs, nos employés et nos précieux bénévoles qui, par leur bienveillance et leur disponibilité, ont contribué à cette brillante réussite. Je tiens également à exprimer mes plus sincères remerciements aux milliers de personnes qui soutiennent la **Fondation les petits trésors**. Votre appui est un geste important qui témoigne de votre engagement envers la cause de la santé mentale des jeunes québécois. Tous ensemble, nous sommes en mesure d'appuyer cet établissement exceptionnel afin d'attirer et de retenir des professionnels de la santé mentale et de prodiguer des soins spécialisés et surspécialisés à la fine pointe des connaissances et des meilleures pratiques professionnelles. Mais, plus important encore, votre geste est essentiel pour nous aider à offrir une meilleure santé à tous nos petits trésors.

Merci de votre appui.

Denis Malo

Premier vice-président et associé
The McHugh Group



La différence

parlons-en

Venez marcher ou courir avec nous!



1 Une première pour Annie qui a courageusement et aisément fait le 21 km!

2 Une partie de l'équipe de l'an passé : Michel Thérout, Yves Maurais, Andréanne Bibeau, Jonathan Danis, Annie Boisvert, Vicky Boudreau, Line Bellavance et Luc Bissonnette

3 Notre Michel national, retraité de l'HRDP et bénévole à la Fondation, au début du demi-marathon!

Le comité planificateur sera mis sur pied pour appuyer nos efforts d'organisation, de recrutement, d'entraînement, d'inscription, de suivi auprès des membres de l'équipe, etc. N'hésitez pas à mettre vos talents à profit. Nous avons une place pour vous!

FAITES PARTIE DE L'ÉQUIPE DE MARCHEURS/COUREURS DE LA FONDATION

Avis aux mordus de la marche ou de la course à pied : venez gonfler les rangs de l'équipe de la Fondation les petits trésors. Voici une excellente occasion de relever un défi personnel ou simplement de bouger, tout en contribuant à soutenir la cause de la santé mentale des enfants et des adolescents au Québec!

PARTICIPEZ GRATUITEMENT

La Fondation vous offre la possibilité d'assumer les frais d'inscription au 21 km/5 km de Montréal pour celles et ceux qui désirent s'impliquer au sein du comité organisateur, qui amènent une autre personne à participer ou qui s'engagent à collecter plus de 300 \$ au profit de la Fondation.

Les marcheurs/coureurs bénéficieront d'une page Web personnelle qu'ils pourront personnaliser et envoyer à leurs amis, leur famille ou leurs collègues afin de se faire « parrainer ». Les dons recueillis en ligne seront remis à la Fondation et les donateurs bénéficieront d'un reçu d'impôt qui leur sera envoyé immédiatement par courriel.

Le 29 avril prochain marquera la troisième participation de la Fondation les petits trésors au « Défi caritatif » de la Banque Scotia. Il s'agit du « 21 km/5 km de Montréal », organisé par Canada Running Series en collaboration avec la Banque Scotia, afin d'amasser des fonds pour venir en aide à 31 organismes à but non lucratif. La Fondation fait partie des organismes retenus qui bénéficieront des retombées de cet événement.

DEVENEZ MEMBRE DU COMITÉ PLANIFICATEUR

Si vous n'êtes pas un marcheur/coureur dans l'âme, vous pouvez mettre vos talents à contribution au sein du comité planificateur de cette activité. Vous êtes rassembleur? Vous êtes organisé? Vous êtes un génie de l'informatique? Vous désirez aider la Fondation? Nous avons de beaux défis à vous proposer.

VENEZ NOUS PRÊTER MAINFORTE

Jusqu'à maintenant, nous avons récolté plus de 11 000 \$ et près de 50 personnes ont bravé la pluie et le froid dans les deux éditions précédentes afin d'appuyer la cause de la santé mentale des enfants et des adolescents. Pour 2012, faites partie de l'équipe de la Fondation et aidez-nous à atteindre nos objectifs : 1) réunir une équipe de plus de 60 marcheurs/coureurs et 2) amasser au moins 15 000 \$.

POUR EN SAVOIR PLUS :

Communiquez avec Line Bellavance, à la Fondation les petits trésors

Courriel : lbellavance@petitstresors.ca

téléphone : 514 323-7234, option 2 (à l'interne) HRDP, poste 2225)

DONNER N'AURA JAMAIS ÉTÉ AUSSI FACILE, ET CE, SANS QUE VOUS AYEZ À OUVRIR VOTRE BOURSE!



La **Fondation les petits trésors** est heureuse de compter dans ses rangs un tout nouveau partenaire. **KöSE** est une entreprise privée qui œuvre, avec la collaboration de sociétés d'envergure et du public, à appuyer les organismes à but non lucratif (OBNL) dans le financement de leurs objectifs.

Tous les mois, **KöSE** publie son infolettre : l'**infoKöSE**. Elle offre ainsi une vitrine exceptionnelle aux organismes

comme la **Fondation les petits trésors** et ses partenaires, des entreprises engagées dans leur communauté.

Avec cette infolettre électronique mensuelle envoyée à tous les abonnés, **KöSE** crée un mouvement de société québécois axé sur la générosité et contribuant à offrir aux OBNL, comme la Fondation les petits trésors, un financement mensuel récurrent. En plus de proposer une vitrine sociale, vous serez au fait des dernières nouvelles du monde philanthropique et de votre Fondation préférée!

Comment faire? Rien de plus facile! Au moment de vous abonner à **InfoKöSE** vous n'avez qu'à sélectionner la Fondation les petits trésors! Tous les mois, à l'ouverture de votre **InfoKöSE**, un mon-

tant de 0,05 \$ nous sera versé, contribuant ainsi au financement de la Fondation!

L'abonnement à l'**InfoKöSE** est totalement gratuit et faire partie de **KöSE** ne coûte rien à la Fondation. Abonnez-vous gratuitement dès maintenant à **InfoKöSE** en cliquant sur le lien de la Fondation les petits trésors ou de **KöSE**!

Par ce simple geste, vous assurerez votre part du financement récurrent que **KöSE** offre aux organismes comme nous et vous participerez à créer ce mouvement collectif axé sur la générosité!

Merci de vous abonner maintenant et de sélectionner la **Fondation les petits trésors**!



MERCI DE VOTRE GÉNÉROSITÉ

Qui ne fait pas de bilan avant d'entamer une nouvelle année? Au moment d'écrire ces lignes, l'année 2011 n'est pas encore terminée. Si elle est à l'image de la générosité de nos précieux donateurs de 2010, elle s'annonce fructueuse, malgré une situation économique mondiale difficile.

En effet, grâce à l'appui généreux de nos donateurs, la Fondation les petits trésors a versé 445 000 \$ en 2010 à l'Hôpital Rivière-des-Prairies (HRDP) pour réaliser des projets novateurs. En plus d'aider des jeunes avec un problème de santé mentale, cette contribution permet à l'HRDP de démontrer son leadership en matière de recherche, de soins spécialisés et de transfert de connaissances.

Voici concrètement quelques-uns des projets qui ont vu le jour grâce à votre don afin :

- d'offrir des soins et des services spécialisés et surspécialisés à la fine pointe des connaissances et des meilleures pratiques professionnelles;
- de contribuer à la recherche et à l'avancement des connaissances, au développement de techniques novatrices de soin et de traitement et à accroître le savoir dans le domaine de la pédopsychiatrie;

- de former la relève en pédopsychiatrie, en recherche et de transmettre ces connaissances aux intervenants qui œuvrent auprès des enfants et des adolescents dans le milieu familial, préscolaire, scolaire et de la santé.

« Les Kraks » : jeu des ressources pour les jeunes

Le jeu de société « Les Kraks » est destiné aux 12 à 18 ans suivis en pédopsychiatrie. Basé sur l'entraide, il s'inspire du quotidien afin de stimuler la recherche de ressources dans leur voisinage. Les jeunes sont encouragés à utiliser ces ressources pour trouver des réponses à leurs besoins et résoudre les différentes situations auxquelles ils sont susceptibles d'être confrontés. Ils vivent ainsi une expérience d'apprentissage ludique et transforment la perception des obstacles en défis stimulants. Ces situations encouragent l'expression de soi et la prise de conscience de leur pouvoir d'agir.

« Expertise en imagerie cérébrale »

Plusieurs travaux de recherche tentent de comprendre les mécanismes cérébraux propres aux enfants et aux jeunes autistes. L'utilisation de l'imagerie cérébrale permet d'obtenir des images du cerveau qui, une fois interprétées par un spécialiste, aident à comprendre son mécanisme cognitif et cérébral particulier. L'association à un

éminent docteur du Massachusetts General Hospital, spécialiste en imagerie par résonance magnétique nucléaire fonctionnelle, a permis de mieux comprendre les mécanismes cérébraux des personnes autistes en matière psychologique et comportementale. Ces découvertes ont permis la mise sur pied de projets diagnostiques et thérapeutiques avec des retombées concrètes dans le soutien aux personnes autistes.

« Mieux vivre avec le TDA/H à la maison »

Le DVD « Mieux vivre avec le TDA/H à la maison » présente plusieurs capsules vidéos pour accompagner les parents qui ont un enfant présentant un trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H) à mieux gérer la vie au quotidien.

Les parents étant souvent mal outillés pour faire face à ces situations nouvelles, ce DVD tente de les aider à comprendre le trouble de leur enfant et leur fournit des solutions encourageant les meilleurs comportements. Applicable au jour le jour, cet outil extraordinaire favorise l'harmonie dans la relation parent-enfant et améliore les compétences parentales et l'estime des enfants. Vous pouvez nous aider à appuyer les efforts de l'Hôpital Rivière-des-Prairies dans la poursuite de l'excellence, faites un don à la Fondation les petits trésors!

MERCI DE VOTRE ENCOURAGEMENT! **DONNEZ POUR DES TÊTES EN SANTÉ**



JE DÉSIRE FAIRE UN DON AU PROFIT DE LA SANTÉ MENTALE DES ENFANTS AU MONTANT DE :

25 \$

50 \$

75 \$

100 \$

Autre : \$ _____

JE DÉSIRE FAIRE UN DON MENSUEL AU PROFIT DE LA SANTÉ MENTALE DES ENFANTS AU MONTANT DE :

25 \$

50 \$

75 \$

100 \$

Autre : \$ _____

Vous pouvez faire un prélèvement par carte de crédit (compléter l'information ci-dessous)

ou par chèque en envoyant un spécimen de chèque avec ce coupon-réponse.

Votre signature : _____

Nom : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

MODE DE PAIEMENT :

Par chèque à l'ordre de : **FONDATION LES PETITS TRÉSORS**

Par carte de crédit :

Visa _____ Master Card _____

No de la carte : _____

Expiration: mm _____ / aa _____

Signature : _____



Les activités

mobilisons-nous

CRÉDIT : MCCALL PHOTOGRAPHIE : BENOIT LEGAULT

La Fondation RBC remet 50 000 \$
à la Fondation les petits trésors



De gauche à droite : **Alain Gauthier** (Centre Bell), **Johanne Gagnon** (HRDP), **Christiane Gravel** (HRDP), **Diane Jacob** (RBC), **Denis Malo** (The Mc Hugh Group) et **Jeane Day** (Fondation les petits trésors).

Un don important pour la santé mentale des enfants

Le 17 octobre dernier, la Fondation les petits trésors accueillait en ses murs Mme Diane Jacob, vice-présidente régionale, Banque Royale du Canada, pour la remise d'un don de 50 000 \$ au profit de la santé mentale des enfants et des adolescents. C'est donc avec plaisir que les représentants de la Fondation les petits trésors et de l'Hôpital Rivière-des-Prairies (HRDP) recevaient ce chèque officiellement. Nous sommes heureux de compter la Banque Royale du Canada et ses différentes filiales comme partenaire de la Fondation les petits trésors, et ce, depuis maintenant 15 ans. Merci de votre appui!

VERS DE NOUVEAUX DÉFIS!



Il y a un an, je me joignais à l'organisation de la Fondation les petits trésors. Accueillie

par une équipe formidable, dynamique et familiale, mon intégration s'est faite aisément et mon expérience au sein de cet organisme fût extraordinaire.

Le sentiment d'appartenance à la cause de la santé mentale chez les jeunes m'habitera toujours et la Fondation aura toujours sa place dans mon cœur de maman qui vit les défis et le quotidien d'un enfant pas comme les autres.

C'est avec le cœur gros que je quitte la Fondation, mais l'appel d'un nouveau défi professionnel ne pouvait pas être refusé. Je dis merci à tous les membres du conseil d'administration de la Fondation pour leur confiance. Merci à la permanence de la Fondation et à l'Hôpital Rivière-des-Prairies d'avoir fait de mon passage une expérience mémorable!

Marie-Josée Condrain

POUR TOUS LES DÉTAILS SUR LES ACTIVITÉS DE LA FONDATION, COMMUNIQUEZ AVEC NOUS OU VISITEZ NOTRE SITE AU WWW.PETITSTRESORS.CA

JANVIER

24- Casino-bénéfice : Sous la présidence d'honneur de M. René Angéllil, cet événement se déroulera au club de golf Le Mirage à Terrebonne.

MARS

24- Bal les petits trésors – 2e édition : Sous la présidence d'honneur de M. Pierre Gauthier, président et chef de la direction chez Alstom Canada, cet événement se déroulera au club de golf Le Mirage à Terrebonne.

AVRIL

29- Défi caritatif de la Banque Scotia : Combiné à une collecte de fonds, ce 21 km/5 km de Montréal se déroulera au Parc Jean-Drapeau.

MAI

7 au 13- Surveillez les activités de la Fondation pour la Semaine nationale de la santé mentale.

JUIN

19- Golf-bénéfice au profit de la Fondation les petits trésors, organisé par l'Association des officiers de surveillance de la Société de transport de Montréal.

JUILLET

2- 25^e tournoi de golf de la Fondation les petits trésors au club de golf Le Mirage.

MERCI DE VOTRE ENCOURAGEMENT!

Donnez pour des têtes en santé

REEMPLIR ET RETOURNER CE FORMULAIRE (Au verso)

Par la poste :

Fondation les petits trésors
7070, boulevard Perras, Montréal (QC) H1E 1A4

Par télécopieur : 514 328-3517

Pour nous joindre : 514 323-7234, option 5

Plaidoyer en faveur des autistes, citoyens à part entière

COMMENT

STATISTICS Global standards are needed for weighing evidence in court **p.36**

LITERATURE Lewis Carroll's experiments with time in the Alice books **p.38**

PHYSICS The outsiders who imagine alternative ideas of the Universe **p.40**



OBITUARY Steve Jobs and his aesthetic vision for the computing industry **p.42**



Working with autistic scientist Michelle Dawson (right) has helped Laurent Mottron (left) change his entire perception of the condition.

The power of autism

Recent data — and personal experience — suggest that autism can be an advantage in some spheres, including science, says **Laurent Mottron**.

La prestigieuse revue Nature publie un article incisif du Dr Laurent Mottron

Le Dr Laurent Mottron, responsable de la Clinique spécialisée de l'autisme de l'Hôpital Rivière-des-Prairies, a publié le 2 novembre 2011 un article qui a fait grand bruit. Repris par les grands médias de la planète, l'article du Dr Mottron se porte en quelque sorte à la défense de ces personnes « à la structure cérébrale différente » qui, trop souvent encore, ne sont considérées qu'à partir de leurs difficultés alors qu'elles pos-

sèdent des atouts enviables. « Nombre de personnes autistes possèdent en effet des qualités et des habiletés qui pourraient surpasser celles de personnes non autistes. Des données récentes et ma propre expérience indiquent qu'il est temps de commencer à considérer l'autisme comme un avantage dans certaines sphères », déclare le Dr Mottron. Au plan cognitif, notamment en ce qui a trait à la perception et au raisonnement, les personnes autistes présentent fréquemment des habiletés su-

périeures. Au point où le Dr Mottron n'a pas hésité à en intégrer plusieurs dans son équipe de recherche, dont sa grande collaboratrice, Mme Michèle Dawson.

« Madame Dawson apporte des contributions importantes à notre compréhension de sa condition autistique par son travail et son jugement » a expliqué le Dr Laurent Mottron.

Normocentrique

L'équipe de recherche du Dr Mottron a inventé un mot pour illustrer cette discrimination sociale : normocentrisme. Une tendance qui se répercute jusque dans les instruments de mesure scientifiques avance-t-il : « Je suis surpris que, pendant des décennies, les scientifiques aient évalué l'amplitude du retard mental en se fondant sur des tests inappropriés et sur une mauvaise interprétation des forces des personnes autistes ». Il déplore d'ailleurs que le financement de la recherche cible surtout les déficits des personnes autistes, sans considération pour leurs besoins réels. « Bien que le financement public et philanthropique soit important pour faire progresser notre compréhension de la condition, il est exceptionnel qu'il soit utilisé pour travailler vers des objectifs identifiés par la collectivité autiste elle-même » ajoute-t-il. Il se désole que nombre de personnes autistes soient confinées à des emplois répétitifs et subalternes, malgré leur intelligence et leurs aptitudes remarquables et il avance que « les autistes ont pardessus tout besoin d'opportunités, souvent de soutien, mais rarement de traitement ».

Enfin, il se questionne sur la place qu'occupent les autistes dans l'espèce humaine et il craint leur exclusion en tant que membres de plein droit de notre communauté. Il le mentionnait dans une entrevue accordée à l'émission « *Les années lumières* », quelques jours après la sortie de son article : « *Pour l'autisme, quand vous avez des équipes qui annoncent triomphalement, à partir d'une découverte génétique, qu'elles vont faire des tests de prévention de l'autisme, on vous indique que l'on ne souhaite pas que les autistes fassent partie de l'humanité. Notre position dans le groupe de Montréal, c'est que la frontière entre l'autisme et la neu-*

*rotypicité**, qui est floue mais qui a un sens, ne correspond pas à la frontière entre ce qui est humain et ce qui ne l'est pas. Admettre que l'autisme pose des problèmes d'adaptation ne doit pas nous aveugler et nous empêcher de voir que, par ailleurs, l'autisme est l'une des conditions sinon la seule condition neurodéveloppementale qui produit des avantages cognitifs ». Le débat est lancé. Si l'on se fie à la couverture médiatique, il suscite un intérêt... international!

* Les autistes désignent fréquemment les personnes sans trouble neurodéveloppemental sous le vocable de « neurotypiques ».

À propos du Dr Laurent Mottron

Laurent Mottron, M. D., Ph. D., est responsable de la Clinique spécialisée de l'autisme de l'Hôpital Rivière-des-Prairies et professeur au Département de psychiatrie de l'Université de Montréal. Il est aussi directeur scientifique du Centre d'excellence en troubles envahissants du développement de l'Université de Montréal (CETEDUM), titulaire de la Chaire Marcel et Rolande Gosselin en neurosciences cognitives fondamentales et appliquées du spectre autistique de l'Université de Montréal et chercheur affilié au centre de recherche Fernand-Seguin.

Revue de presse

Article du Dr Mottron Changing perceptions : The power of autism

Nature.com
Volume 479
Pages : 33–35
3 novembre 2011

Some with autism have intellectual advantages, psychiatrist says

The Boston Globe
3 novembre 2011

Autistic people do have advantages : psychiatrist

Victoria Times Colonist
3 novembre 2011

The autistic advantage : Montreal team taps researchers potential

Globe and Mail
2 novembre 2011

Autism can be an advantage, researcher says

Fox News
3 novembre 2011

Get over your bias against people with autism, scientist says

Los Angeles Times
3 novembre 2011

Viewing autism as difference, not just disability

PsychCentral.com
4 novembre 2011

Autism can be an advantage, says researcher

msnbc.com
2 novembre 2011

Intellectual disability is not intrinsic to autism, say researchers

Daily Mail
3 novembre 2011

Faces of autism : Notable people on the spectrum

Globe and Mail
2 novembre 2011

Autism is advantageous, according to researchers

Bliss Tree
3 novembre 2011

For some, autism considered strength, not disorder

ABC News (blog)
2 novembre 2011

Research reveals autistic individuals are in fact superior in multiple areas

Eurek Alert (press release)
2 novembre 2011

Know positive aspects of autism

French Tribune
3 novembre 2011

For many, autism considered strength, not disorder

Truth Dive
3 novembre 2011

Autism offers distinct advantages, researcher says

Disability Scoop
4 novembre 2011

Autistics strengths can be useful in research

The Hindu
2 novembre 2011

Superior abilities are not seen in all individuals, but are found at group level

The Hindu
3 novembre 2011

You are here : latest news autism can have advantages, says researcher

Third Age
2 novembre 2011

Researcher emphasizes autism's advantages over deficits

Examiner.com
2 novembre 2011

Society undervaluing abilities of autistic people : researcher

Vancouver Sun
2 novembre 2011

Nos experts s'illustrent



De gauche à droite

Évelyne Martello

Bruno Gauthier

Nathalie Maltais

Dr Roger Godbout

Dre Nicole Smolla

Dre Lise Bergeron

À la une du Journal « *Perspective infirmière* » de novembre/décembre 2011, un article réalisé auprès de **Mme Évelyne Martello**, infirmière clinicienne à la Clinique spécialisée du sommeil de l'HRDP, sur l'outil HIBOU permettant d'évaluer les troubles du sommeil des enfants.

Un article du neuropsychologue **Bruno Gauthier** intitulé « *A connectionist study on the role of pitch in infant-directed speech* » a été publié dans le Journal of the Acoustical Society of America, volume 130, novembre 2011.

Nathalie Maltais, conseillère clinicienne spécialisée à la Direction des soins infirmiers, et ses collègues des cinq autres centres psychiatriques du Québec ont remporté le prix « *coup de coeur* » pour l'affiche intitulée : le Réper-

toire des guides cliniques pour l'élaboration des plans thérapeutiques infirmiers (PTI) en santé mentale présentée au Congrès annuel de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec qui se tenait le 25 octobre 2011.

Dr Roger Godbout a obtenu le prix de la meilleure présentation clinique au 6^e congrès de la « *World Sleep Federation* » tenu à Kyoto (Japon) le 20 octobre 2011.

Les docteurs **Nicole Smolla** et **Lise Bergeron** ont été invitées à présenter la version révisée du Dominique Interactif pour adolescents au prestigieux congrès conjoint de l'Académie canadienne et de l'Académie américaine de psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent qui a eu lieu à Toronto du 18 au 23 octobre 2011.

Des textes compréhensibles ou l'art d'écrire pour être lu! (2^e partie)

Voici le deuxième volet de la chronique qui résume la présentation intitulée « *Vingt conseils pour rendre vos textes compréhensibles* » de M. Yvon Delisle lors du congrès de la Fédération des secrétaires professionnelles du Québec en septembre 2010. Dans le premier volet (publié dans le volume 10 no 2), nous avons vu ce qu'il faut faire avant la rédaction, comment susciter l'intérêt du destinataire et l'importance de bien choisir ses mots. Nous verrons dans cette chronique comment bien construire nos phrases, comment en faciliter la lecture par la mise en page et quoi faire après la rédaction. Poursuivons donc l'apprentissage avec les neuf derniers conseils prodigués pour améliorer la qualité de nos écrits.

CE QU'IL FAUT FAIRE AU MOMENT DE LA RÉDACTION... (suite)

Bien construire nos phrases

CONSEIL NO 12 Éviter les barbarismes et les solécismes

Un **barbarisme** est un mot inventé, forgé dans une langue où il n'existe pas, étranger à celle-ci ou employé dans un sens contraire au bon usage.

EXEMPLES :

biannuel pour *semestriel* ou *bisannuel*

ci-bas pour *ci-dessous*.

À l'inverse du barbarisme, qui n'écorche que le mot, le **solécisme** contrevient aux règles de la syntaxe.

EXEMPLES :

Voici le livre *que* j'ai besoin : ... *dont* j'ai besoin

Je me demande *qu'est-ce* qu'elle veut : je me demande *ce* qu'elle veut

Au *pire* aller : au *pis* aller

CONSEIL NO 13 Alléger le style et varier les tournures d'une phrase

Pour alléger le style d'une phrase et varier les tournures, il suffit souvent de remplacer un groupe de mots par un nom, un adjectif, un verbe à l'infinitif ou au participe, etc.

EXEMPLES :

Cette phrase	Pourrait être remplacée par	Pour alléger le style...
Nous attendrons <i>qu'il revienne de son voyage</i> pour lui poser la question	Nous attendrons <i>son retour de voyage</i> pour lui poser la question.	Le verbe a été remplacé par un nom.
Le catamaran <i>qui file à toute allure</i> défie les vagues	Le catamaran <i>filant à toute allure</i> défie les vagues.	Le verbe a été remplacé par un verbe au participe.
L'expérience <i>que j'ai acquise</i> en comptabilité me permet de postuler cet emploi	<i>Mon</i> expérience en comptabilité me permet de postuler cet emploi.	Le verbe a été remplacé par un adjectif possessif.

Ces techniques permettent de varier le style et de raccourcir occasionnellement la phrase. Par conséquent, le texte gagne en clarté. On doit cependant toujours s'assurer que le sens de la phrase demeure quand on applique une telle technique. Sinon, il est préférable de ne rien changer.

CONSEIL NO 14

Éviter les phrases trop longues

Le lecteur moyen retient sans entrave 15 mots par phrase. On privilégie donc les règles suivantes :

- **une idée = une phrase.**
- **une vingtaine de mots par phrase.** Au-delà, on agace le lecteur qui se déconcentre et perd le fil conducteur de la phrase.

CONSEIL NO 15

Préférer une phrase affirmative à une phrase négative

La forme affirmative est stimulante; elle engage à l'action. La forme négative sous-entend un refus et risque d'indisposer le lecteur. Une phrase **négative** présente deux inconvénients majeurs : elle est **plus difficile à lire** et **souvent ambiguë**.

EXEMPLE :

Cette mesure n'a pas été prise pour résoudre...

La mesure en question n'a-t-elle pas été prise du tout ou bien a-t-elle été prise dans un autre but?

CONSEIL NO 16

Employer de préférence une phrase à la voix active

Il est préférable d'utiliser la voix active, car elle correspond mieux à la structure logique (qui fait quoi). À la voix active, le sujet accomplit l'action, mais à la voix passive, il la subit. La voix passive alourdit le texte.

Par exemple, au passé, il faut deux auxiliaires :

Voix passive : *Les griefs ont été étudiés par le comité bipartite.*

Voix active : *Le comité bipartite a étudié les griefs.*

Par ailleurs, le style administratif abuse du « il » impersonnel avec un verbe passif.

EXEMPLE :

Il a été prévu par l'arrêté ministériel un délai de six mois :
L'arrêté ministériel a prévu un délai de six mois.

CONSEIL NO 17

Faire bon usage des prépositions

Les prépositions rendent la syntaxe d'une phrase plus complexe et plus difficile à lire. Dans la mesure du possible, il faut donc les éviter, surtout si l'on écrit pour un public très large.

Utilisez de préférence un verbe qui se construit sans préposition, c'est-à-dire un verbe qui se construit avec un complément direct. Par exemple, mieux vaut employer le verbe *utiliser* que le verbe *se servir de*.

Cependant, dans une énumération, il ne faut pas hésiter à **répéter la préposition** :

Les factures ou notes payées au médecin, kinésithérapeute, clinique, etc. est moins clair que **Les factures ou les notes payées au médecin, au kinésithérapeute, à la clinique, etc.**

La répétition de la préposition montre mieux qu'il s'agit d'une énumération.

Faciliter la lecture par la mise en page

CONSEIL NO 18

Utiliser les procédés techniques de mise en évidence

Pour aider le lecteur à comprendre le texte, on peut utiliser des procédés techniques de mise en évidence parmi les suivants :

- Utiliser les **caractères gras**, *l'italique* et le soulignement.
- Mettre certains mots en MAJUSCULES.
- Varier les types de caractères.
- Employer les couleurs.
- Utiliser un caractère plus grand.

CONSEIL NO 19

Présenter verticalement les énumérations

Lorsqu'on énumère différents éléments dans un texte, il est souvent préférable de les présenter verticalement. On prendra soin de faire précéder chacun des éléments d'un tiret, d'une puce, d'un numéro ou d'une lettre.

Cette présentation verticale offre de nombreux avantages :

1. Elle est plus facile à comprendre : on saisit mieux les rapports dans la phrase.
2. Elle limite le risque d'oubli : le lecteur peut rapidement passer en revue les divers points et vérifier si tout est complet.
3. Elle réduit le risque de mauvaises interprétations.
4. Elle permet parfois de résoudre le problème épineux des phrases trop longues.

APRÈS LA RÉDACTION

CONSEIL NO 20

Relire le texte à haute voix

Le fait de relire le texte à haute voix permet de repérer :

- les répétitions;
- les fautes d'orthographe et les fautes de frappe;
- les phrases trop longues.

Ensuite, faire relire le texte par Antidote ou par une autre personne; cela permettra de corriger et de repérer ce qui vous a d'abord échappé.

EN GUISE DE CONCLUSION...

Le mot « lisibilité » signifie l'aptitude d'un texte à être lu sans effort particulier, bien compris et bien mémorisé. La lisibilité procède de deux lois de l'esprit :

- le moindre effort linguistique;
- la « moindre circulation d'énergie mentale » nécessaire pour comprendre ce que le rédacteur a bien voulu dire.

Le langage clair et simple permet donc de rendre nos écrits accessibles à tous et à toutes.

... SANS OUBLIER LES REMERCIEMENTS

Un grand merci à monsieur Yvon Delisle qui, dans un objectif de transfert des connaissances, a autorisé l'Hôpital à utiliser des passages de sa présentation effectuée lors du congrès de la Fédération des secrétaires professionnelles du Québec. M. Delisle a enseigné au secondaire pendant 27 ans et participe à la révision du *Multidictionnaire de la langue française* depuis 1991. Il est l'auteur du livre *Mieux dire, mieux écrire*, recueil des 2000 expressions les plus malmenées au Québec dont la 4^e édition a été publiée en avril 2007.

Source :

Yvon Delisle, atelier de formation dans le cadre du congrès de la Fédération des secrétaires professionnelles du Québec de septembre 2010

UNE CERTIFICATION DE NIVEAU 3 AU PROGRAMME BOMA BEST POUR L'HÔPITAL RIVIÈRE-DES-PRAIRIES



Les membres du comité vert de l'HRDP au cocktail de remise des certificats BOMA BEST, le 15 novembre 2011 : (De gauche à droite) Suzie Hamel, Luc St-Aubin, Yvette Fortier, Gene Bêliveau, Linda Ouellette, Franck Napoléon, Jessica Lambert-Fandal et Marie-Hélène Jobidon.

(Au centre) Yvette Fortier, directrice des services administratifs de l'Hôpital Rivière-des-Prairies accompagnée des organisateurs de Boma-Québec.



L'Hôpital Rivière-des-Prairies, faisant preuve d'une gestion supérieure en matière de performance énergétique et environnementale, a obtenu la certification de niveau 3 du programme BOMA BEST. Une haute distinction qui met en lumière la qualité des pratiques environnementales de l'établissement.

Attribuée par l'Association des propriétaires et administrateurs d'immeubles du Québec, la certification du programme BOMA BEST vise à honorer les administrateurs d'immeubles qui répondent aux exigences des meilleures pratiques du programme national Visez vert de BOMA. De cette certification à 4 niveaux, l'Hôpital Rivière-des-Prairies a obtenu le niveau 3 en se démarquant au processus d'évaluation

avec un pointage final de 87 %. La qualité des pratiques de l'établissement, notamment en matière de gestion environnementale, de réduction de déchets et de consommation énergétique où l'établissement a obtenu les notes respectives de 99 %, 92 % et de 82 %, souligne le côté avant-gardiste de la direction de l'Hôpital en termes d'initiatives vertes.

« Nous sommes très heureux d'avoir atteint le troisième niveau de performance en gestion environnementale », a commenté Mme Yvette Fortier, directrice des services administratifs de l'Hôpital Rivière-des-Prairies. « Cette certification vient récompenser les initiatives et les efforts accomplis par nos employés qui ont su, au fil des ans, intégrer dans leur quotidien

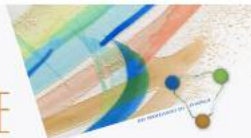
des pratiques environnementales exemplaires. »

À PROPOS DU PROGRAMME BOMA BEST

BOMA BEST (Building environmental standards) est un programme national lancé en 2005 par BOMA Canada pour satisfaire les besoins de l'industrie en matière de normes reliées à la performance énergétique et environnementale des immeubles existants en se basant sur des informations exactes et vérifiées de façon indépendante. Le programme est accessible à plusieurs types et tailles d'immeubles et grâce aux 4 niveaux de certification, plusieurs d'entre eux peuvent prendre leur propre voie en direction d'une amélioration continue.



conseil
MULTIDISCIPLINAIRE



Activité reconnaissance du conseil multidisciplinaire

L'humoriste DOMINIC PAQUET
divertit les professionnels de l'HRDP

C'est une salle comble qui a accueilli Dominic Paquet dans le cadre de l'activité de reconnaissance annuelle du conseil multidisciplinaire de l'HRDP. Une initiative fort appréciée si l'on se fie aux puissants éclats de rire entendus en ce 16 novembre 2011. Merci aux organisateurs pour cette belle initiative qui a contribué à remercier les professionnels de notre centre hospitalier pour leur engagement quotidien.

PLEIN FEU SUR LA FORMATION DE L'ÉQUIPE DE PREMIÈRE INTERVENTION

Dans le cadre du plan des mesures d'urgence, des surveillants en établissement de l'HRDP ont récemment reçu une formation sur la manipulation sécuritaire des extincteurs. Rappelons que les surveillants en établissement constituent l'équipe de première intervention appelée à agir rapidement lorsqu'une alerte incendie est déclenchée. La manipulation des extincteurs exige une connaissance suffisante en lien avec le type de feu afin de le combattre efficacement. Une nécessité si l'on veut agir promptement dans un contexte où chaque seconde compte. Par exemple, on n'éteint pas un feu d'origine électrique de la même façon dont on intervient en présence d'un feu de bois. La formation de deux heures comporte une partie théorique et des exercices pratiques sur l'utilisation des extincteurs, comme en font foi les photographies ci-dessous.

Saviez-vous que...

Un extincteur libère son contenu à raison d'une livre à la seconde approximativement. Donc, un petit extincteur à poudre de 2,5 lb n'aura donc qu'une durée d'extinction de moins de trois secondes... Une information utile à connaître pour éviter de vider son appareil avant d'atteindre la source du danger.

De gauche à droite :

Marco Braca

Martin Plasse

Dyno Louis

Daniel Aubé

Gabriel Gagnon-Masse

Francisco Gomez

Rodolphe René

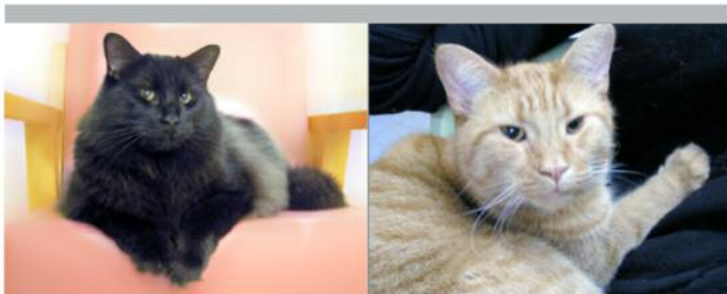




Marc-André Fortin
conteur

PREMIÈRE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU CONSEIL PLURIDISCIPLINAIRE

Représentant un employé sur deux, le conseil pluridisciplinaire de l'HRDP a tenu le 23 novembre dernier sa première assemblée annuelle. Une première couronnée de succès! Près d'une centaine de membres étaient présents et, par la même occasion, ont pu profiter du spectacle du conteur Marc-André Fortin sur le thème du respect et de la reconnaissance. Aux organisateurs de l'évènement, comme aurait dit M. Fortin, grosse bîne et belle tuque!



HARRY ET POTTER nous quittent après des années de loyaux services

Deux des plus célèbres « intervenants » de l'Hôpital Rivière-des-Prairies ont pris leur retraite. Depuis neuf ans, de leur façon toute féline, ils ont aidé des centaines de jeunes patients. Leurs remplaçants, Pistache et Fripouille, ont été en formation tout l'été et prendront la relève cet automne. En reconnaissance de leur carrière chez nous, nous publions aujourd'hui leur photo. Merci Harry! Merci Potter! Bonne retraite!

DES STAGES QUI MÉRITENT UN DÉTOUR!



Robert Simon, coordonnateur des services professionnels, et Christianne Beudet, adjointe au directeur de l'enseignement présentent fièrement les nombreuses possibilités de stages à l'Hôpital Rivière-des-Prairies lors de la journée carrière de la Fédération des médecins résidents du Québec le 25 octobre dernier.

Calendrier des activités à venir



14 avril 2012 :
Journée porte ouverte

25 AVRIL 2012
12^e Symposium
sur la thérapie
assistée par
l'animal

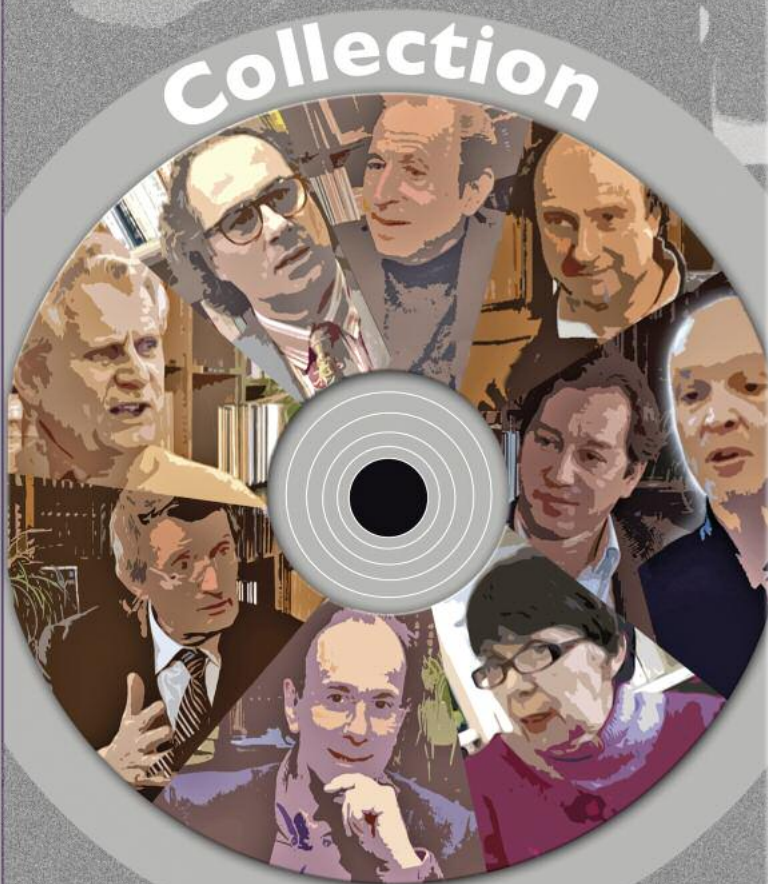


LE CECOM

PRÉSENTE...

Découvrez

- Plus de 130 enregistrements vidéos d'entretiens avec des auteurs reconnus internationalement.
- Des entretiens d'environ 30 minutes avec des chercheurs, des professeurs ou des cliniciens de renom dans le domaine de la psychiatrie, de la pédopsychiatrie ou de la santé publique portant sur un thème précis de leur expertise.
- La collection saura intéresser les professeurs, les étudiants, les professionnels de la santé et toutes les personnes désireuses de parfaire leurs connaissances dans le domaine.



Pour s'informer et commander

www.hrdp.qc.ca

(onglet CECOM)

cecom.hrdp@sss.gouv.qc.ca

CECOM

Hôpital Rivière-des-Prairies
7070, boulevard Perras
Montréal (Québec)
H1E 1A4

514 323-3503

Un rabais de 20 % est consenti pour l'achat de 5 documents et plus. Des licences intranet/extranet sont disponibles.

UN ENTRETIEN avec...