



**Le cœur
de notre
CHSLD
bat à
travers
vos sou-
rires**



Journal Le Boisé

Édition août 2025

Mot de la directrice générale

Chères résidentes, chers résidents,
Chers proches, chers collègues,

L'été touche doucement à sa fin et, avec lui, les moments chaleureux passés dans nos jardins, lors des activités estivales et des rencontres entre familles et amis. Nous espérons que cette saison chaude vous a permis de profiter de la belle lumière et de créer de précieux souvenirs.

À l'aube de septembre, nous accueillons la rentrée avec un esprit renouvelé. Cette période est souvent synonyme de nouveaux projets, d'énergie fraîche et de collaboration. Dans les prochaines semaines, notre équipe poursuivra ses efforts pour améliorer encore la qualité de vie et de travail au sein de notre milieu, que ce soit par des activités stimulantes, des rénovations, des soins attentifs ou de nouvelles initiatives visant votre bien-être.

Nous souhaitons saluer l'ensemble de nos employés, qui, jour après jour, insufflent compétence, bienveillance et créativité à leur travail. Qu'il s'agisse d'offrir des soins, d'animer des activités, de préparer des repas réconfortants, de maintenir nos espaces accueillants et propres ou de veiller à la bonne marche de l'administration, chacun apporte sa touche unique pour faire de notre établissement un milieu de vie et de travail de qualité.

Votre énergie et votre souci du détail façonnent un environnement à la fois sécurisant et vibrant. Vous êtes les architectes de notre ambiance, les gardiens de notre confort et les générateurs de sourires spontanés. Merci aussi à nos bénévoles, véritables distributeurs de bonne humeur et de temps précieux, qui ajoutent une lumière particulière – et parfois même un éclat de rire – à nos journées.

Que cette nouvelle saison soit porteuse de santé, de belles rencontres et de moments partagés.

Avec toute notre considération,

Nadine Comeau | Directrice générale

POINTS D'INTÉRÊTS SPÉCIAUX

- Accréditation Agrément Canada
- La civilité
- Santé Mieux-être
- Comprendre le SIMDUT
- Prévention des infections
- Comprendre et prévenir la violence au travail
- Gestion des risques
- Etc.



En route vers notre planification stratégique 2026-2031

Un projet collectif pour bâtir l'avenir ensemble



Pourquoi une planification stratégique?

La planification stratégique est un outil qui nous permet de :

- ◆ Faire le point sur ce que nous sommes, nos forces et nos défis
- ◆ Définir nos priorités d'action pour les cinq prochaines années
- ◆ Réaffirmer nos valeurs fondamentales
- ◆ Établir de nouvelles orientations pour mieux répondre aux besoins des résidents, des familles et du personnel

De nouveaux enjeux à considérer

Le monde évolue, tout comme les réalités vécues dans les milieux d'hébergement. Parmi les thèmes qui guideront nos réflexions :

- ◆ Le vieillissement de la population et ses impacts sur les soins
- ◆ L'équité, la diversité, l'inclusion et la sécurité culturelle
- ◆ La pénurie de main-d'œuvre et l'innovation
- ◆ L'environnement, les technologies et l'amélioration continue de la qualité de vie

Une démarche participative

Parce que nous croyons fermement que chacun a une voix à faire entendre, cette planification sera le fruit d'un processus de consultation ouvert et inclusif.

👉 tous seront invités à contribuer à cette grande réflexion!

Des outils simples et accessibles (questionnaires, discussions, rencontres, etc.) vous seront proposés au cours des prochains mois pour faire connaître vos idées, vos besoins et vos rêves pour le CHSLD de demain.

Nos valeurs toujours au cœur

Tout au long de cette démarche, nous réaffirmerons les valeurs humaines qui nous définissent : Excellente, Bienveillance, Confiance, Collaboration de même que respect, autonomie, compassion, engagement, inclusion et dignité. Ces repères guideront nos choix pour les années à venir.

Ensemble, traçons une vision forte, réaliste et inspirante pour 2026-2031.

Merci d'avancer avec nous dans cette belle démarche de co-construction!

Un bilan des réalisations de la planification 2020-2026 sera présenté à la fin de la présente année !

BILAN SOMMAIRE DES RÉALISATIONS DU PLAN D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ 2024-2025

ENJEUX stratégiques	Atteinte des résultats		
	Totalement	Partiellement	Non réalisé
Enjeu 1 : MILIEU DE VIE ÉVOLUTIF ET ADAPTÉ AUX BESOINS DES RÉSIDENTS	8	5	3
Enjeu 2 : MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE ET ENGAGÉE	14	4	4
Enjeu 3 : RAYONNEMENT ET COMMUNICATIONS PROACTIVES ET EFFICIENTES	9	2	2
Enjeu 4 : STANDARDS ÉLEVÉS DE QUALITÉ ET DE SÉCURITÉ POUR LA CLIENTÈLE ET LE PERSONNEL	24	4	2
TOTAL :	55	15	12
En pourcentage :	67,1%	18,3%	14,6%
Comparaison 2023-2024	58%	23,5%	18,5%

Enjeu 1

- Bains sensoriels déployés au 1er et 2e
- Diminution des chutes avec conséquences (1 vs 4 en 2023-2025)
- Bonification communication courriel avec les familles (sondages plus conviviaux et efficace)
- Opinions des résidents également grandement considéré (sondage, client partenaire)
- Augmentation significative des PII fin de vie (58 s 27 l'an passé)
- Projets de rénovations terminés (RC, salles de douche, climatisation corridor des unités)

Enjeu 2

- Continuer de favoriser l'inclusion et l'ouverture sur le multiculturalisme
- Diminution des accidents de travail
- Poursuivre les efforts en conciliation vie-personnelle et travail
- Nombreuses formations réalisées par le personnel en liens avec la sécurité, la civilité en milieu de travail, les soins, etc.
- Améliorations des aménagements des aires de repos des employés
- Mise à jour des procédures de Prévention du harcèlement en milieu de travail
- Réduction de la MOI (personnel des agences)

Enjeu 3

- Bonification du site web www.chsldelacoteboisee.org
- Festivités du 25e
- Représentant du centre de jour au comité des usagers
- Réalisation de projets avec le MSSS (mesures 13 et 25 du plan d'hébergement 2021-2026)= massothérapie et projet sentier interactif

Enjeu 4

- Assurer le suivi des événements accidentels
- Assurer une saine gestion des éclosions
- Réduction du recours aux antipsychotiques Opus-AP)
- Action en prévention de la maltraitance
- Reddition de comptes en liens avec le plan d'hébergement (PAB coach, histoire de vie,...)
- Reddition de compte finale en suivi de la visite MSSS (histoire de vie, installation au repas et explication)
- Tenter de diminuer l'occurrence des risques jugés prioritaires dont les chutes avec conséquences,
- Poursuite des actions écologiques
- Installation du système de surveillance

QUELQUES PRIORITÉS POUR 2026

- Poursuite des actions pour diminuer le taux d'utilisation des médicaments (OPUS-AP et PEPS)
- Projet de réaménagement des salles familiales (subvention demandée)
- Préparation au processus d'agrément (visite janvier 2027) **
- Nouvelles exigences en liens avec la politique d'hébergement (ex: santé auditive)
- Poursuite du déploiement des bains sensoriels au 3e et 4e
- Déploiement du pab chef d'équipe
- Mise sur pied comité de francisation et multiculturel
- Développement d'un Programme proche aidant
- Développement d'un programme approche communautaire
- Bonification de l'approche client-partenaire
- Mise à niveau des ascenseurs selon directives de Santé QC



**ACCREDITATION
AGRÉMENT
CANADA**

Visite d'inspection janvier 2027

Notre préparation :

- Auto-évaluation en cours auprès d'un échantillon d'employés de tous les services
- Sondage Expérience vécue par le client à venir
- Sondage Pour la main d'œuvre à venir
- Mise en œuvre de plan d'action en cours

Thèmes des chapitres pour notre évaluation :

- Chapitre 1 : Assurer la veille des stratégies, activités et résultats de l'établissement de soins de longue durée
- Chapitre 2 : Soutenir les soins centrés sur le résident
- Chapitre 3 : Favoriser une qualité de vie significative pour les résidents
- Chapitre 4 : Assurer des soins et services sécuritaires de haute qualité

- Chapitre 5 : Favoriser une main-d'œuvre compétente et en santé
- Chapitre 6 : Favoriser la mise en œuvre de pratiques de prévention et de contrôle des infections
- Chapitre 7 : Maintenir des pratiques sécuritaires de gestion des médicaments
- Chapitre 8 : Promouvoir l'amélioration de la qualité

Autres informations à venir en cours d'année!

APPROCHE CLIENT-PARTENAIRE

Au CHSLD, nous souhaitons que les résidents et les familles puissent influencer leur milieu de vie. C'est pourquoi l'Approche client-partenaire est préconisée au chsld.

Cette approche se traduit par:

- Implication de résidents/familles dans les comités
- Tenu de causeries avec les résidents
- Rencontre de consultations avec les résidents sur divers processus au Chsld plusieurs fois par année, invitation aux familles
- Grande collaboration de la direction avec le comité des usagers
- Mise sur pied de comités milieu de vie
- Contrôle qualité faits par les résidents
- Sondages divers de satisfaction, etc

Notre volonté: Pousser encore plus loin l'implication et l'influence des résidents et des familles dans le milieu de vie; votre apport est riche et important.

Exemples de réalisations suite aux commentaires de résidents:

- Ajout de cafetière directement sur les étages pour que le café soit disponible en tout temps aux résidents
- Installation d'une zone de jardin accessible au fauteuil roulant à l'extérieur
- Installation d'ouvre-porte automatique à une toilette au RC
- Installation de dos d'âne dans le stationnement pour faire diminuer la vitesse des autos - ETC.

LE MAINTIEN ET LA PROMOTION DE L'AUTONOMIE:

UN PILIER DU BIEN-ÊTRE AU QUOTIDIEN

Au CHSLD, le bien-être de nos résidents est au cœur de toutes nos actions. L'un des éléments fondamentaux de la qualité de vie est le maintien de leur autonomie. Même si l'on vit avec certaines limitations physiques ou cognitives, chaque personne a le potentiel de conserver ou de développer des capacités qui favorisent un sentiment de liberté, de dignité et de fierté.

Pourquoi c'est important?

Conserver le plus d'autonomie possible permet de :

- ✓ Garder un sentiment de contrôle sur leur vie
- ✓ Préserver leur estime de soi
- ✓ Maintenir leurs capacités physiques et cognitives
- ✓ Réduire le risque de détérioration de leur santé
- ✓ Favoriser le plaisir et la participation dans les activités quotidiennes

Comment favorise-t-on l'autonomie au CHSLD?

Notre approche vise à encourager les résidents à faire par eux-mêmes, avec ou sans accompagnement. Cela peut être aussi simple que de choisir leur tenue du jour, prendre des décisions qui les concernent, se rendre à la salle à manger avec un peu de soutien, participer à une activité ou encore aider à compléter des tâches de la vie quotidienne.

Il est donc important d'adapter nos soins et nos services pour soutenir les forces et les capacités de chacun, dans le respect du rythme et des préférences individuelles.

Le rôle des proches est aussi essentiel

Les membres de la famille jouent également un rôle précieux! En valorisant les efforts de leurs proches, en les encourageant à demeurer actifs et en les accompagnant dans les petits gestes du quotidien, ils contribuent directement à leur mieux-être.

Ensemble, cultivons l'autonomie, chaque jour, un petit pas à la fois.

Merci de faire équipe avec nous!



Nadine Comeau | Directrice générale

**DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE**

Nous avons le plaisir de vous annoncer que sous peu, verrons le jour de nouvelles politiques démontrant l'engagement officiel de notre CHSLD à rendre notre milieu de vie et de travail encore plus respectueux, ouvert et équitable pour toutes et tous.

Nous nous engageons formellement à :

- ♦ Ce que chaque personne soit traitée avec respect, dignité et équité, peu importe son origine, sa langue, sa culture, sa religion, son orientation sexuelle, son identité ou son expression de genre.
- ♦ Créer un environnement où chacun se sent écouté, valorisé et en sécurité, sans jugement ni discrimination.
- ♦ Reconnaître que chaque personne a son propre bagage culturel, personnel ou identitaire, et que cela mérite d'être accueilli avec curiosité, ouverture et humilité.
- ♦ Former notre personnel pour mieux comprendre et respecter la diversité culturelle, sexuelle et de genre, ainsi que les réalités uniques de chacun de vous.

Il est important que la diversité sexuelle et de genre devienne un sujet connu des résidents de notre établissement.

Les couples formés d'un homme et d'une femme ne sont pas nécessairement considérés comme des couples dits « standards ».

En comprenant mieux ces différences, nous contribuons à créer un milieu de vie ouvert d'esprit, bienveillant et accueillant pour tous.

Peu importe ce que l'on aime ou comment l'on se sent, chacun mérite d'être respecté tel qu'il est.

Une **femme** peut être en couple avec une **femme**. (lesbiennes)



Un **homme** peut être en couple avec un **homme**.



Le genre correspond à la façon dont une personne s'identifie et s'exprime, que ce soit comme un homme, une femme, un mélange des deux ou autrement. Il ne faut pas le confondre avec le sexe, qui est déterminé à la naissance en fonction des organes génitaux (masculin ou féminin).

Mieux comprendre, pour mieux vivre ensemble

POURQUOI C'EST IMPORTANT?

Parce que nous savons que le bien-être passe aussi par le sentiment d'être compris, accepté et respecté pour ce que l'on est. Peu importe d'où on vient, ce en quoi vous croyez, qui on aime ou comment on s'identifie. On a tous notre place ici au CHSLD. Nous voulons que tous se sentent entourés de personnes qui les considèrent avec cœur, respect et attention.

Et concrètement? Cela peut passer par :

- Le respect des traditions ou préférences personnelles
- Une écoute attentive de ce qui vous rend à l'aise ou inconfortable

Nous vous invitons à partager avec nous ce qui est important pour vous. Nos équipes sont là pour apprendre à mieux vous connaître, avec humilité, ouverture et bienveillance. Ensemble, bâtissons un CHSLD où chaque personne se sent vue, entendue, respectée... et entièrement elle-même.

Merci de faire partie de notre grande famille.

À LA DÉCOUVERTE DE NOTRE RICHE ENTOURAGE CULTUREL**La religion prédominante**

Le Christianisme

Sur quel continent est Haïti?

se trouve sur le continent américain, plus précisément dans la région des Caraïbes, qui fait partie de l'Amérique du Nord sur le plan géographique.

La population au pays

11.64 millions !!!

**Haïti !****La langue**

Le créole haïtien est la langue officielle de d'Haïti depuis 1987. Elle est basée sur le français avec des influences africaines, espagnoles, tainos et anglaises.

Quelques spécialités culinaires**1. Soupe joumou**

• Soupe traditionnelle à la courge, la viande, des légumes et des pâtes

2. Griot

• Morceaux de porc marinés, bouillis puis frits

3. Pikliz

• Condiment haïtien à base de chou, carottes, oignons et piments forts, macérés dans du vinaigre.

• Environ 86 000 personnes d'origine haïtienne vivent actuellement au Québec.

Au Québec, cela représente...

➤ 11 402 personnes (2020 à 2024)

« Bonjour! Comment allez-vous? »

« Bonjou, kijan ou ye? »

**La direction****DIRECTION DES SOINS INFIRMIERS ET DU MILIEU DE VIE****OBJECTIFS 2025-2026****Nouveautés à la direction des soins infirmiers et du milieu de vie (DSIMV)**

La Direction des soins infirmiers et du milieu de vie (DSIMV) poursuit son engagement envers l'amélioration continue de la qualité des soins, du soutien offert aux usagers et à leurs proches, ainsi qu'auprès des employés de sa direction (soins et services de réadaptation). Pour l'année 2025-2026, plusieurs nouveautés marquent une avancée significative dans nos pratiques et notre vision du milieu de vie.

Voici quelques nouveautés à venir :

- ✓ Programme Proche Aïdant : Un soutien structuré pour les proches aidants, intégrés aux équipes de soins et de réadaptation, un partenariat très présent.
- ✓ Politique de la santé auditive : Une approche préventive et curative pour le bien-être auditif de nos résidents.
- ✓ Intégration des PAB chefs d'équipe : Renforcement du leadership clinique des PAB (coaching) et soutien auprès des collègues et des nouveaux préposés, implication dans l'amélioration des bonnes pratiques et de la sécurité auprès des équipes de préposés.
- ✓ Programme communautaire : Dans le but de soutenir la participation sociale en partenariat avec les acteurs de la communauté, et pour que nos résidents puissent rester actifs dans la communauté. Avoir le souci d'être inclusif et offrir plus de diversité pour mieux répondre aux besoins de nos résidents.
- ✓ Révision des procédures d'alerte précoce en situation de détérioration de l'état de santé : Collaboration avec les équipes de soins et les proches aidants pour une détection rapide de la détérioration de l'état de santé.
- ✓ Cadre de référence sur la bientraitance : Une base commune pour promouvoir le respect et la dignité dans les soins et services.
- ✓ Approche de soins adaptés aux traumatismes : Des soins sensibles aux expériences vécues par les usagers et le personnel.
- ✓ Etc.

Accès au plan d'action DSIMV dans le répertoire: commun/plan action/plan action opérationnelle DSIMV/2025-2026



Prix mention d'honneur Employé 2025

Le 11 juin, plus de 100 personnes se sont réunies pour la **Journée de reconnaissance des employés du CHSLD**, une belle occasion de célébrer notre travail collectif, nos valeurs humaines et notre esprit d'équipe.

À cette occasion, le **prix Mention d'Honneur Employé 2025** a été décerné à **M. Jean-François Forest**, pharmacien, pour son dévouement, sa disponibilité et sa bienveillance exemplaire.

Nous tenons également à féliciter les finalistes qui se sont démarqués par leur engagement, leur esprit d'équipe et la qualité de leur travail :

- **Johanne St-Onge**, préposée au service alimentaire
- **Renée Gravel**, infirmière
- **Véronique Poulin**, personnel administratif
- **Anne-Sophie Thibault**, préposée aux bénéficiaires



Un grand merci à Pascal Grondin et à son équipe du service alimentaire, pour leur contribution à cette magnifique journée.

Nadine Comeau | Directrice générale



PROGRAMME DE RECONNAISSANCE

La reconnaissance est un élément vital pour démontrer aux individus qu'ils sont appréciés, reconnus et que leur travail compte. La reconnaissance a pour effet de donner un sens à notre travail, favorise le développement, contribue aux mieux-être, contribue à satisfaction professionnelle et personnelle et sert ainsi à offrir à la clientèle un milieu de vie chaleureux et agréable.

Le présent programme de reconnaissance s'adresse à tous les employés du CHSLD de la Côte Boisée.

Pour notre organisation, il est clair que les employés sont la ressource la plus importante et déterminante dans la réalisation de notre mission. Le but premier de ce programme vise à reconnaître et souligner la contribution des employés à la mission et valeurs et ce par leur implication, leur polyvalence, leur autonomie et leur sentiment d'appartenance.

Le but de ce programme de reconnaissance :

- Maintenir un climat de travail sain et positif
- Soutenir la mission et les valeurs de l'organisation
- Augmenter l'engagement et la fidélisation des employés
- Souligner les bons coups
- Favoriser la mobilisation, l'implication et la valorisation du personnel



Ce que nous faisons au quotidien !

- Soulignement des départs à la retraite;
- L'attribution et nomination des postes pronés d'abord à l'interne;
- Reconnaissance des années de service;
- Party Noël des employés;
- Journée de l'employé (BBQ annuel);
- Nomination mention d'honneur de l'année
- Coup de chapeau à un employé et diffuser dans le journal interne;
- Rencontres régulières d'employés;
- Gestion portes-ouvertes;
- Équilibre travail-vie personnelle;
- Réaliser des évaluations de l'appréciation de rendement;
- Mettre en relief une bonne initiative;
- Formations et journée thématique sur la santé et sécurité au travail;
- Les chefs d'équipe;
- La participation aux comités;
- Les porteurs de dossiers;
- Afficher les lettres de remerciements des résidents et des familles;
- Affichage des anniversaires des employés;
- Reconnaissance des compétences et des points forts de l'individu dans la prestation de travail;
- Reconnaissance des comportements envers la clientèle, ses pairs et la direction;

4 FORMES DE RECONNAISSANCES RECONNUES

Reconnaissance des résultats

Avec la reconnaissance des résultats du travail réalisé, ce sont le produit du travail de l'employé et sa contribution aux objectifs de l'établissement qui sont l'objet d'une appréciation. Il s'agit d'un jugement et d'un témoignage de gratitude sur l'efficacité, l'utilité et la quantité de travail accompli par un individu ou un groupe d'employés. Pour l'employé, c'est sa contribution qui se trouve ainsi valorisée, d'où un plus grand sentiment d'importance dans l'organisation.

Reconnaissance existentielle

Elle est démontrée par l'intérêt que l'on a de la personne ou de l'équipe de travail. Elle se relève au niveau des relations interpersonnelles et surtout de manière informelle. Elle passe par le respect des individus, des différences et de leurs besoins, par des gestes simples, telles les salutations, les remerciements, par des rencontres sociales. Cette reconnaissance est spontanée et sincère.

Reconnaissance de la pratique de travail

La reconnaissance de la pratique de travail c'est le soulèvement et la mise en valeur des compétences, des aptitudes et de l'attitude d'un employé. Cette reconnaissance se traduit notamment par la nomination ou la sollicitation d'un employé exemplaire pour être par exemple, un formateur, un mentor dans le processus d'embauche d'un nouvel employé ou en étant identifié comme personne ressource pour ses collègues.

Reconnaissance de l'investissement dans le travail

La reconnaissance dans l'investissement dans le travail souligne le comportement, les efforts et les réalisations d'un employé ou d'une équipe qui favorisent la concrétisation des objectifs et des valeurs de l'organisation, et ce, sans égard aux résultats obtenus.

NOUVEAUTÉ 2026

Nomination de la Recrue de
l'année! Informations à venir.

Nadine Comeau | Directrice générale



IDÉES RECETTES

NOS BONS COUPS!

1) Bravo à l'équipe de soir du 2e unité pour avoir à cœur et mis de l'avant les moments plaisants pour leurs résidents!

2) Merci à l'ensemble des infirmières pour avoir soutenu et collaborer à l'implantation des activités de prescripteur du pharmacien ainsi que la collaboration médicale à cet effet.

3) Un grand merci à tous ceux qui ont effectué des Temps supplémentaires au cours de la période estivale afin d'éviter des quarts à découverts et offre des soins et des services de qualité.

Suzie Tremblay | DSMV

Oh Hervé Karine Ostiguy

- 450 gr arachide non salée
- 450 gr arachides salées
- 1 sac chocolat mi-sucré petit sac 270 gr
- 1 sac chocolat au lait " "
- 1 sac chocolat rose " "
- 1 lb chocolat Blanc

- Mettre arachides dans la mijoteuse
- Ajouter les chocolats
- Partir la mijoteuse pour 2 HRS à low.
- ensuite brasser le tout et reporter la mijoteuse pour 30 mins. Ensuite étaler la préparation sur une toile à pâtisserie recouvert de papier parchemin (de la grosseur voulu). Mettre au réfrigérateur 30 mins.

Bûche de Noël Gâteau roulé (Moule 11 X 16)

Ingrédients :

5 gros ou 6 petits oeufs
1 1/4 tasse de sucre fin
1 1/2 tasse de farine à pâtisserie
(2 c. à table de moins pour la farine tout usage)
2 1/2 c. à thé de poudre à pâte
3 c. à table d'eau froide
1/4 c. à thé de sel

Préparation :

Recouvrir le fond du moule d'un papier ciré graissé
Régler le four pour obtenir une température de 325°F.

Tamiser la farine, la mesurer, ajouter le sel et la poudre à pâte.

Mesurer le sucre, battre les blancs d'oeufs ferme avec 1 moitié du sucre et de l'eau. Battre les jaunes d'oeufs avec l'autre moitié du sucre et de l'eau. Battre jusqu'à ce qu'on ne sente plus les cristaux de sucre sous la cuillère. En pliant la pâte, faire entrer délicatement les jaunes dans les blancs battus.

Incorporer la farine, le sel et la poudre à pâte.

Verser dans un moule non graissé sur les bords mais dont le fond a été recouvert d'un papier ciré légèrement graissé.

Cuire au four à 350°F, pendant 25 à 30 minutes.

Démouler sur une serviette très propre humide et saupoudrer de sucre à glacer et rouler.

Laisser refroidir complètement avant de garnir de crème fouettée à l'intérieur et à l'extérieur. Garnir de chocolat râpé ou garnir à votre goût.

Bon Appétit!

Anecdote : C'était mes parents qui faisaient cette bûche et ils en faisaient 2 bûches de long parce qu'on était plusieurs, donc mon père, pour le transport jusqu'à chez moi avait fabriqué une boîte de carton et mon époux, Jean-Pierre le lendemain avait jeté la boîte de carton dans le feu du poêle. Mon père voulait la conserver pour le prochain party. Jean-Pierre trouvait ça bien drôle, heureusement que mon père n'était pas trop fâché puisqu'il avait travaillé pour fabriquer cette fameuse boîte.

Diane Barbier



IDÉES RECETTES (suite)

Gâteau à la salade de fruits
 1 litre 19oz salade de fruits, arrosée de
 farine les fruits
 2 T. farine, 2 œufs, 1/2 T. sucre, 2 c. à thé
 soda, 2 c. à thé poudre à pâte, sel, fins des fruits
 Battre œufs, sucre, puis de fruits, ajouter
 soda, poudre à pâte, sel, verser farine et
 fruits
 Plat beurré, cuire 350°F 1 hre

Crémage
 1 T. beurre, 1/2 sucre 12oz. Carnation, 2 c. à thé vanille
 Cuire 3 min et verser sur le gâteau
 Piquer un peu pour que ça pénètre partout.

Délicieuse et cocon
 Bon appétit
 Béniola
 Claude

Ragoût de bœuf au jus
 2 T. Vin rouge
 3 ails
 2 lbs. bœuf en cubes
 1 c. à soupe huile
 1 oignon moyen
 1/4 T. cacao
 3 c. à s. persil
 1/2 kg tomates
 petit d'œuf orange
 1 c. à thé estragon
 1/2 c. à thé, cayenne
 Sel, poivre
 Fond de veau ou bœuf

Préparer vin ails macérer 8 hrs.
 Enfiler viande
 Rendre oignon dans huile et bœuf
 Ajouter tomates, orange, estragon, sel, poivre, cayenne
 Bouillon
 Fournir 300% 2 hrs. Gouter du bouillon au
 besoin. A la fin de la cuisson ajouter cacao et persil dans
 bouillon chaud.
 Poursuivre 30 min.

Bon Appétit
 Béniola Claude

CRÈME BUDWIG

INGRÉDIENTS

- 500g fromage cottage
- 2 x 398 ml Cocktail de fruits dans sirop léger
- 1 banane mûre
- 2 tasses de flocons d'avoine
- 1/3 tasse de graines de sésame

PRÉPARATION

1. Dans un mélangeur, réduire en purée les fruits en conserve avec la banane jusqu'à l'obtention d'une texture homogène.
2. Ajouter le fromage cottage à la purée de fruits et mélanger à nouveau.
3. Incorporer les flocons d'avoine et les graines de sésame.
4. Mélanger de nouveau jusqu'à ce que la préparation soit lisse et onctueuse.
5. Verser la préparation dans un contenant hermétique et réfrigérer pendant au moins une heure avant de servir.

RECETTE DE VALÉRIE BARIL

Préparation

1. Foncer un moule à gâteau à paroi amovible
2. Mélanger les biscuits Graham et la cassonade et incorporer le beurre fondu.
3. Façonner une croûte au fond du moule à gâteau.
4. Mélanger délicatement les minis guimauves, la crème sure et la salade de fruits.
5. Verser le mélange sur la croûte à gâteau.
6. Réfrigérer quelques heures ou pendant la nuit.
7. Démouler sur un plateau et décorer !

Ingrédients

- 1 tasse de biscuits Graham émiettés
- 4 cuillères à soupe de beurre fondu
- 1/4 tasse de cassonade
- 1 sac (10 oz) de minis guimauves MULTICOLORES
- 1 contenant (20 oz) de crème sure
- 1 boîte de salade de fruits égoutté (facultatif)

La petite histoire...

Du plus loin que je me souviens, ce gâteau a toujours été la fidèle compagne de chacun de mes anniversaires. C'est ma grand-mère potterelle, Alice, qui, après avoir passé plaisir à le préparer avec amour. Un gâteau simple, mais chargé de souvenirs, imprégné de son savoir-faire et de cette tendresse discrète qui n'appartient qu'aux grands-mères.

Aujourd'hui, Alice a 91 ans. Du haut de son âge vénérable, elle continue, avec la même patience et la même générosité, à façonner ce gâteau qui a bercé mon enfance. Mais désormais, ce sont mes fils qui ont le privilège d'y goûter, savourant leurs bougies sur une douceur façonnée par les mains de leur arrière-grand-mère.



Conciliation vie personnelle et vie au travail: trucs pour la rentrée scolaire!



La rentrée scolaire est un moment important autant pour les enfants et les parents. Le retour à l'école marque le début d'une nouvelle année scolaire, synonyme de nouveaux défis et de nouvelles connaissances. Cependant, pour les parents, cette période peut aussi être synonyme de stress. Comment gérer ce jour crucial tout en assurant ses obligations professionnelles ? Voici quelques conseils pour concilier sereinement la rentrée scolaire de vos enfants et votre journée de travail.

1. Anticiper et planifier à l'avance

La clé pour réussir cette journée particulière est une bonne préparation. Si possible, préparez également le petit déjeuner à l'avance pour gagner du temps le matin. Une bonne organisation permet de réduire le stress et d'aborder la journée avec plus de sérénité.

2. Partager les tâches avec le partenaire

Si vous êtes en couple, il peut être judicieux de partager les responsabilités liées à la rentrée. Cette répartition des tâches permet à chacun de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, tout en étant présent pour les enfants.

3. Impliquer les enfants dans la préparation

Impliquer les enfants dans la préparation de leur rentrée peut non seulement alléger votre charge mentale, mais aussi les rendre plus autonomes et responsables. Cela peut également renforcer leur enthousiasme pour le retour à l'école.

5. Accepter que tout n'est pas parfait

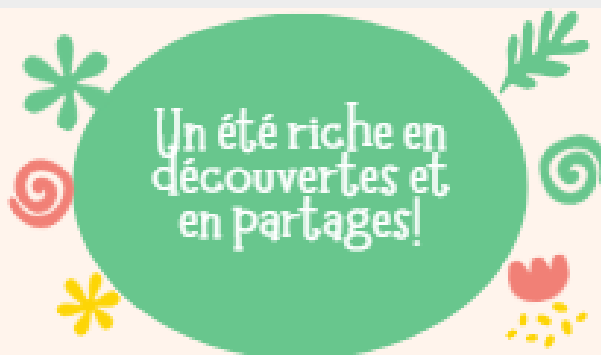
Il est important de se rappeler que tout ne se passera peut-être pas exactement comme prévu, et c'est tout à fait normal. Il se peut que le matin soit un peu chaotique ou que vous arriviez au travail avec un léger retard. L'essentiel est de ne pas vous mettre trop de pression. En acceptant une certaine marge d'imperfection, vous réduirez votre stress et celui de vos enfants.

6. Prioriser le bien-être des enfants

Enfin, il est crucial de garder à l'esprit que le bien-être des enfants est prioritaire en ce jour de rentrée. Leur offrir un départ calme et positif pour cette nouvelle année scolaire aura un impact durable sur leur attitude envers l'école. L'objectif est de commencer l'année scolaire sur une note positive pour vos enfants tout en maintenant votre engagement professionnel.



Michelle Campeau: Chef d'unités



Cet été, notre Centre de Jour a eu le privilège d'accueillir plusieurs organismes et professionnels dévoués, venus à la rencontre de nos usagers pour partager leur expertise, leurs ressources et surtout leur bienveillance.

Grâce à ces précieuses collaborations, nos usagers ont pu bénéficier de présentations variées et enrichissantes sur des thèmes allant de la santé à la justice, en passant par le bien-être à domicile et le soutien au quotidien!

Nous remercions chaleureusement les intervenants et les représentants des organismes suivants pour leur présence et leur engagement :

- **Bien chez-soi** : pour les solutions permettant de rester confortablement et en sécurité à la maison.
- **APHPRN (Association des personnes handicapées physiques Rive-Nord)** : pour leur travail essentiel en soutien à l'autonomie via diverses activités.
- **Réseau des éclaireurs** : pour leur écoute active et leur rôle dans le repérage et le soutien aux personnes vulnérables.
- **Dimavie** : pour leur accompagnement personnalisé et humain à domicile.

- **Habitat Lanaudière** : pour leur implication dans l'amélioration des conditions de vie des aînés et des personnes en situation de précarité dans la communauté.

- **Albatros** : pour leur sensibilisation et leur présentation sur la culpabilité.

- **Équi-Justice** : pour l'introduction à la justice participative et aux services de médiation.

- **AQDR (Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées)** : pour leur implication dans la défense des droits des aînés.

- **Jean-François Forest (Pharmacien)** : pour ses conseils avisés sur la médication et la santé globale.

- **Annie Grondin (Nutritionniste)** : pour ses conseils pratiques pour une alimentation saine et adaptée aux besoins de chacun.

Merci à tous d'avoir contribué à faire de cet été une saison de partage, d'apprentissage et de connexion humaine. Nous sommes reconnaissants de pouvoir compter sur un réseau aussi engagé et bienveillant.

L'équipe du Centre de Jour

LOI 25

Protection des renseignements personnels au Québec

L'essentiel de la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels (Loi 25)

Depuis septembre 2022, la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels, mieux connue sous le nom de Loi 25, est entrée en vigueur progressivement au Québec. Cette loi vise à renforcer la sécurité, la transparence et le respect de la vie privée lorsqu'une organisation détient ou utilise des informations personnelles.

Dans un CHSLD, nous manipulons chaque jour une grande quantité de renseignements confidentiels : dossiers cliniques, informations administratives, données sur les proches des résidents, etc. La Loi 25 nous rappelle que la protection de ces données est une responsabilité collective.

Voici un résumé de ce que la Loi 25 implique pour nous

Respect de la confidentialité

- Ne partager des informations sur un résident ou un collègue qu'avec les personnes autorisées et uniquement au besoin.
- Éviter les discussions sur les résidents dans des lieux publics ou non sécurisés.

Accès encadré aux données

- Toute personne a le droit de savoir quelles informations sont détenues à son sujet et peut en demander une copie.
- Les informations doivent être conservées de façon sécurisée (classeurs verrouillés, accès informatique protégé par mot de passe).

Utilisation responsable

- Les données personnelles ne doivent servir qu'aux fins pour lesquelles elles ont été recueillies (ex. soins, suivi médical, gestion administrative).
- Toute collecte supplémentaire doit être justifiée et transparente.

Signalement en cas d'incident

- Si un renseignement est perdu, volé ou communiqué sans autorisation, il faut **aviser rapidement la direction** pour que des mesures de protection soient mises en place.

Pourquoi c'est important ?

- Pour **protéger la dignité et la vie privée** des résidents, de leurs proches et de nos collègues.
- Pour **préserver la confiance** dans les soins et services que nous offrons.
- Pour **éviter des conséquences légales** pour l'établissement.

Notre rôle au quotidien

La Loi 25 ne change pas seulement les procédures : elle souligne que **chaque employé joue un rôle clé**. Protéger les renseignements personnels, c'est un geste de respect et de professionnalisme.

Rappelons-nous : un mot de passe bien gardé, un document bien rangé et une parole discrète font toute la différence.

Nadine Comeau | Directrice générale

Divulgarion d'actes répréhensibles

Toute personne souhaitant faire une **divulgarion d'actes répréhensibles** au sens de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics doit s'adresser directement au **Protecteur du citoyen** :

<https://protecteurducitoyen.qc.ca/fr/porter-plainte/comment-porter-plainte>

Qu'est-ce qu'un acte répréhensible ?

Aux fins de la présente loi, est considéré comme répréhensible tout acte qui constitue, selon le cas :

1. Une **contravention** à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application de l'une de ces lois ;
2. Un **manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie** ;
3. Un **usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public**, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui ;
4. Un **cas grave de mauvaise gestion** au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité ;
5. Le fait, par un acte ou une omission, de **porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement** ;
6. Le fait d'**ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible** visé aux paragraphes 1 à 5.

Un acte répréhensible peut être commis ou sur le point d'être commis notamment par :

- Un membre du personnel, un actionnaire ou un administrateur d'un organisme public dans l'exercice de ses fonctions ;
- Toute autre personne, société de personnes, regroupement ou entité dans le cadre d'un **processus d'adjudication ou d'attribution d'un contrat d'un organisme public**, ou dans le cadre de l'exécution d'un tel contrat, y compris l'octroi d'une aide financière.

2016, c. 34, a. 4; 2024, c. 21, a. 13.



Suzie Tremblay | DSIMV

Comprendre et prévenir la violence et le harcèlement au travail

La violence en milieu de travail est un enjeu majeur de santé et sécurité. Elle peut survenir dans tout environnement professionnel et avoir des répercussions graves sur la santé physique, psychologique et le climat organisationnel. Qu'il s'agisse d'agression physique, de menaces, de harcèlement ou d'intimidation, toutes les formes de violence nuisent au bien-être des employés, à la qualité des services et à la productivité.

Les types de violence au travail:

- Violence physique - coups, bousculades, destruction de biens, usage de la force.
- Violence verbale - insultes, menaces, propos offensants ou humiliants.
- Harcèlement psychologique - gestes ou paroles répétées (ou un geste grave unique) portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité.
- Intimidation - comportement hostile ou abusif visant à intimider ou isoler une personne.
- Harcèlement sexuel - propos, gestes ou sollicitations à connotation sexuelle non désirés.
- Violence indirecte - exclusion sociale, propagation de rumeurs, isolement

intentionnel.

Violence conjugale - situations personnelles qui se répercutent dans le milieu de travail et affectent la sécurité et la performance; reconnaissant ses impacts, notre politique inclut la violence conjugale. Notre devoir est de protéger et d'accompagner toute personne affectée, en portant attention aux signes et en offrant des ressources adaptées.

Le harcèlement au travail est une conduite vexatoire se manifestant par des paroles, des gestes ou des comportements abusifs, hostiles ou non désirés, répétés dans le temps (ou parfois un seul geste grave) qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique, psychologique ou émotive d'une personne.

Exemples : propagation de rumeurs, humiliations, isolement volontaire, critiques incessantes, propos offensants, gestes ou paroles à connotation sexuelle non désirés.

Conséquences possibles : anxiété, perte de motivation, baisse de performance, absentéisme accru, climat de travail détérioré, impact sur la qualité des services.

Alexandre Asselin | DRH

LA CIVILITÉ

UN PILLIER DU CLIMAT DE TRAVAIL

La civilité est l'ensemble des comportements respectueux qui favorisent un environnement sain, exempt de tensions inutiles. Elle repose sur le respect mutuel, la politesse et la reconnaissance de la valeur de chaque personne.

Comportements à adopter :

Saluer ses collègues et maintenir un ton respectueux;
Écouter sans interrompre;
Respecter les différences d'opinion;
Utiliser un langage approprié, verbal et non verbal;
Reconnaître les efforts et les réussites des autres;
Éviter les commentaires désobligeants ou moqueurs.
Cultiver la civilité permet non seulement de prévenir la violence et le harcèlement, mais aussi d'accroître la cohésion d'équipe et le plaisir au travail.

Prévenir plutôt que guérir

Notre organisation privilégie une approche proactive :
Politique claire sur la violence et le harcèlement;
Procédure confidentielle de signalement;
Formation et sensibilisation continues;
Déclaration antécédents judiciaires à l'embauche;
Mesures de soutien pour les victimes.

Rôle et responsabilité de chacun

La prévention de la violence est l'affaire de tous. Signalez tout comportement inapproprié à votre supérieur ou aux ressources humaines. Les incidents, même sans blessure, doivent être documentés et investigués. Les témoins sont invités à intervenir de manière sécuritaire, à soutenir la victime et à ne pas cautionner la situation.

En conclusion

Le respect, la civilité et l'écoute mutuelle sont les piliers d'un milieu de travail harmonieux. Ensemble, nous avons le pouvoir de prévenir la violence, de promouvoir un climat sain et d'assurer la sécurité et la dignité de chacun.

Alexandre Asselin | DRH



La civilité,
on a tous
à y gagner!

Le français langue officielle et obligation au travail

Au sein de notre établissement, le respect du français comme langue de travail n'est pas seulement une question de conformité à la loi : c'est une obligation incontournable qui contribue directement à la qualité de vie et au bien-être de nos collègues et de nos résidents.

Récemment, nous avons malheureusement constaté que certains échanges se déroulent encore dans d'autres langues que le français sur les lieux de travail. Or, cette pratique entraîne des conséquences négatives bien réelles. Lorsque des collègues, qu'il s'agisse de préposés aux bénéficiaires, d'infirmières ou d'autres membres du personnel, entendent des conversations dans une langue qu'ils ne comprennent pas, cela peut créer un sentiment d'exclusion, de frustration et même nuire à la communication d'informations importantes.

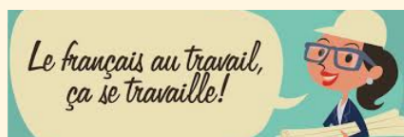
Du côté des résidents, l'enjeu est encore plus sensible. Lorsqu'ils entendent des échanges dans une autre langue que le français, plusieurs se sentent confus, insécurisés ou inquiets, ce qui affecte leur sentiment de sécurité et leur bien-être au quotidien.

➔ **Rappel essentiel :** Toutes les communications verbales entre collègues, qu'elles aient lieu dans les bureaux, les espaces communs, lors des pauses ou durant les réunions internes, doivent se faire uniquement en français. Cette règle vise à garantir un climat inclusif, respectueux et sécuritaire pour tous.

Il est important de préciser que l'obligation de parler français au travail ne signifie pas que notre organisation n'est pas ouverte à la diversité. Nous valorisons les cultures, les origines et les langues de chacune et chacun. Cependant, afin d'assurer la compréhension, la sécurité et le bien-être de nos résidents et de l'ensemble du personnel, les échanges verbaux entre collègues sur les lieux de travail doivent se dérouler en français. Des situations particulières (communication directe avec un résident qui ne parle pas français, urgence ou intervention nécessitant l'usage d'une autre langue) seront traitées au cas par cas et demeurent exceptionnelles.

Nous demandons à chacun et chacune d'être vigilant et de respecter rigoureusement cette directive. Si vous êtes témoins de situations où cette règle n'est pas respectée, n'hésitez pas à en informer votre infirmière, votre chef d'unité ou votre supérieur immédiat.

Ensemble, faisons du français notre langue commune et vivante au quotidien ! En respectant cette obligation, nous favorisons une meilleure cohésion d'équipe et contribuons au confort et à la tranquillité d'esprit de nos résidents.



INCIVILITÉ

✓ DÉFINITION
C'est un manquement aux règles élémentaires de vie en société (respect, collaboration, politesse, courtoisie, savoir-vivre) qui crée un inconfort important.

EXEMPLES CONCRETS

- Laisser les espaces communs sales et en désordre
- Refuser de dire bonjour et au revoir
- Arriver en retard en réunion sans s'excuser
- Parler dans le dos de quelqu'un
- Utiliser un ton bête et sec

HARCÈLEMENT

✓ DÉFINITION
Une conduite qui est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à compromettre un des droits énumérés dans la Charte des droits et libertés de la personne.

EXEMPLES CONCRETS

- Empêcher une personne de s'exprimer
- Humilier une personne
- Répandre des rumeurs au sujet d'une personne
- Faire des commentaires désobligeants à l'égard de quelqu'un

CIVILITÉ !

✓ DÉFINITION
Les règles de respect, de courtoisie, de collaboration, de politesse et de savoir-être à respecter entre collègues. Elles permettent d'assurer le bien-être de tous et d'offrir un milieu de travail sain et agréable.

EXEMPLES CONCRETS

- Avoir une attitude positive
- Être ponctuel
- Saluer ses collègues
- Maintenir l'environnement propre et en ordre
- Respecter les opinions différentes

Alexandre Asselin | DRH

Santé et mieux être

La marche est l'une des activités physiques les plus simples et accessibles. Elle permet de bouger à son rythme, de prendre l'air et de réduire le stress, tout en améliorant la santé physique et mentale.

Afin d'encourager de saines habitudes de vie, nous vous proposons différents parcours de marche extérieurs à proximité du CHSLD. Que vous disposiez de 15 minutes ou d'un peu plus de temps, il y a une option adaptée pour vous !

Afin d'encourager de saines habitudes de vie, nous vous proposons différents parcours de marche extérieurs à proximité du CHSLD. Que vous disposiez de 15 minutes ou d'un peu plus de temps, il y a une option adaptée pour vous !

Parcours disponibles

- Parcours découverte - 15 minutes
- Une courte boucle pour se dégourdir les jambes, idéale lors d'une pause. Ce trajet vous permet de marcher à un rythme modéré tout en profitant d'un moment de détente.
- Parcours tonique - 30 minutes
- Un circuit un peu plus long, parfait pour activer la circulation et libérer les tensions. À privilégier pendant la pause dîner ou après un quart de travail.
- Parcours bien-être - 45 minutes et plus
- Un trajet plus complet qui combine marche soutenue et paysages variés. Idéal pour celles et ceux qui souhaitent profiter pleinement des bienfaits de l'activité physique.

Pourquoi marcher ?

- Réduit le stress et améliore l'humeur
- Favorise la concentration et l'énergie
- Améliore la santé cardiovasculaire
- Offre un moment de pause et de ressourcement

Astuce bien-être

Pensez à inviter un collègue pour transformer votre marche en moment social !

Souvenez-vous : bouger, même un peu, fait toute la différence. Commencez avec 15 minutes, puis augmentez selon votre disponibilité et votre énergie.

Exemple — Parcours « 15 minutes » : Côte Boisée (aller-retour)

Point de départ : entrée principale du CHSLD de la Côte-Boisée — 4300, rue d'Angora. [CHSLD de la Côte Boisée](#).

Durée estimée : ~15 minutes (aller + retour).

Distance estimée : ~1,2 à 1,4 km au total (estimée pour une marche à ~5 km/h). (Estimation indicative — à ajuster selon le rythme de marche.) [Walk Score](#)

Itinéraire (simple, facile à suivre) :

Sortez par l'entrée principale et dirigez-vous vers la rue d'Angora. (Repère : arrêt d'autobus D'Angora / Côte Boisée à proximité). Moovit

Tournez vers la rue Côte Boisée et descendez la rue en direction du parc / zone boisée. Profitez du paysage arboré ; c'est une section agréable et relativement calme.

Avancez environ 550-700 mètres le long de la Côte Boisée jusqu'à un point de repère (ex. : panneau d'entrée du parc, banc, ou intersection notable). Faites demi-tour à ce point. (Si vous préférez, vous pouvez continuer jusqu'à l'entrée du Parc de la Côte Boisée pour un petit détour avant de revenir.)

Retournez par le même chemin vers le CHSLD (même rue), puis entrez par l'entrée principale.

Points d'attention / sécurité :

Portez des chaussures fermées et adaptées à la marche.

Respectez les feux et traverses piétonnes; traversez aux intersections sécurisées.

En cas de pluie ou verglas, privilégiez un parcours intérieur ou reportez la marche.

Si vous accompagnez un résident ou un collègue à mobilité réduite, vérifiez l'accessibilité et la disponibilité d'un accompagnateur.

Variantes rapides :

Plus court (10 min) : descendre seulement jusqu'au premier repère visuel (ex. l'arrêt d'autobus ou la première intersection), puis revenir.

Plus long (20-30 min) : continuer jusqu'à l'entrée principale du parc / Groupe Plein Air Terrebonne pour prolonger la promenade.



Alexandre Asselin | DRH

CONCOURS DE LA MEILLEURE ÉQUIPE DE MARCHEURS

Les deux premières semaines d'août ont été marquées par une compétition de marche entre les étages.

Les résidents inscrits au programme de marche étaient encouragés par le personnel à marcher davantage lors de leurs déplacements. Chaque fois qu'ils effectuaient plus de 10 pas, un point leur était accordé.

Les autres résidents marcheurs n'étaient pas laissés de côté : eux aussi pouvaient accumuler des points pour leur équipe, soit un point par quart de travail, en étant encouragés à marcher.

Malgré une belle participation de la majorité des étages, une équipe s'est particulièrement démarquée : le 4e étage, qui a dépassé les attentes avec un total impressionnant de 410 marches en seulement 14 jours.

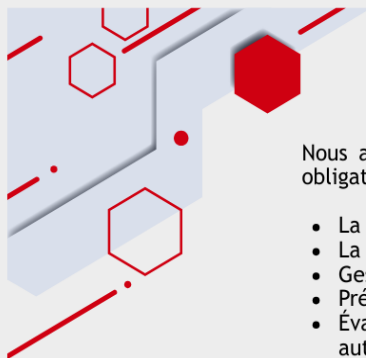
L'implication de tous les quarts de travail, y compris celui de nuit, ainsi que la collaboration de l'ensemble des employés (PAB, infirmières et infirmières auxiliaires) ont grandement contribué à ce succès.

Cette compétition amicale avait pour objectif de sensibiliser le personnel à l'importance de la marche dans le maintien des capacités des résidents, tout en favorisant des moments agréables d'échanges entre employés et résidents.

Une mention spéciale à nos champions résidents-marcheurs et félicitations à tous les employés qui les ont accompagnés avec enthousiasme!



Les membres du comité mobilité sécurité



BONNE FORMATION

*à toutes
et tous !*

PLAN DE FORMATION 2025-2026

Nous avons transmis à tous, via un courriel personnel et aussi par communications internes, les formations obligatoires pour l'année 2025-2026. Voici quelques sujets prioritaires qui s'y retrouvent :

- La bientraitance (capsules de formation)
- La protection des renseignements de santé et de services sociaux
- Gestion des risques : déclaration des événements indésirables
- Prévention de l'incivilité et du harcèlement au travail
- Évaluation, intervention et surveillance clinique des signes AÎNÉS - version pour le personnel infirmier et les autres professionnels de la santé
- La lutte contre la maltraitance
- La déprescription des antipsychotiques
- Approche relationnelle des soins
- Sensibilisation à l'éthique
- Fin de vie
- Santé auditive
- Proche aidance
- Gestion du refus catégorique en hébergement auprès des aînés atteints de TNC
- Diversité, inclusion
- Etc.



Au cours de l'année, des formations en présentiel seront offertes en groupe. Les personnes pour lesquelles il est plus difficile de se libérer en raison de leur travail seront priorisées.

Vous devez compléter tous les questionnaires après chacune des formations de Philippe Voyer, ainsi que sur la plateforme ENA partenaire, afin de valider vos heures de formation. Sachez que nous recevons un courriel nous indiquant que vous avez complété une formation sur la plateforme Philippe Voyer. Pour la plateforme ENA, cela nous permettra de comptabiliser vos heures de formation.

Si vous avez besoin d'aide ou de plus d'explications, vous pouvez me rejoindre par téléphone au poste 375, ou communiquer avec une chef d'unité ou avec Renée Gravel au poste 376. Pour les nouveaux employés, veuillez voir M. Jean-Claude Pelletier au poste 305.

Si vous avez besoin de la liste complète des formations 2025-2026, adressez-vous à Manon Valois au poste 301, à un membre de la direction des soins infirmiers ou à votre chef de service.

Suzie Tremblay | DSIMV

COMPRENDRE LE SIMDUT ET LE SGH

NOTIONS ESSENTIELLES ET QUESTIONNAIRE DE FORMATION

La manipulation de produits dangereux fait partie de nombreuses réalités professionnelles. Pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) et le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH) sont deux cadres réglementaires incontournables.

1. Le SIMDUT : un système canadien de prévention

Le SIMDUT est un programme pancanadien conçu pour fournir aux travailleurs des renseignements clairs sur les dangers des produits qu'ils utilisent. Il repose sur trois moyens de communication :

- Étiquettes : indiquent les dangers et les précautions d'emploi;
- Fiches de données de sécurité (FDS) : fournissent des informations détaillées sur le produit;
- Formation : permet aux travailleurs de reconnaître les dangers et d'agir en conséquence.

Les objectifs principaux du SIMDUT sont :

- Informer sur les dangers physiques (incendie, explosion, réactivité, etc.) et les dangers pour la santé (toxicité, corrosion, etc.);
- Encadrer la manipulation, l'entreposage et l'élimination sécuritaire des produits;
- Responsabiliser employeurs et employés quant à la prévention des accidents.

2. Le SGH : un langage universel

Le SGH est un système international qui harmonise la classification et l'étiquetage des produits chimiques. Il vise à ce que les pictogrammes, les mentions de danger et les conseils de prudence soient identiques d'un pays à l'autre, ce qui facilite la compréhension et réduit les risques liés aux échanges commerciaux.

Deux éléments centraux du SGH sont :

1. La classification des dangers (physiques, pour la santé et pour l'environnement);
L'étiquetage et les fiches de données de sécurité normalisés (même format, mêmes pictogrammes).

3. Responsabilités partagées

- Employeurs : fournir l'information, l'équipement et la formation nécessaires; s'assurer que les produits sont étiquetés correctement. Cartable SIMDUT disponible sur chaque unité et dans chaque service.
- Travailleurs : participer à la formation, comprendre et appliquer les procédures sécuritaires, signaler toute situation dangereuse.

Questionnaire de formation - SIMDUT

Que signifie l'acronyme SIMDUT ?

- a) Système intégré des matières dangereuses universellement tolérées
- b) Système intégré de marquage des dangers du travail
- c) Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail
- d) Système d'information de marquage des usages et substances

Que signifie l'acronyme SGH ?

- e) Système général habile des matières dangereuses
- f) Système général habituel de marquage des dangers du travail
- g) Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques
- h) Système garanti harmonieux de marquage des usages et substances

Que signifie ce pictogramme ?

- a) Matières dangereusement réactives
- b) Matières comburantes
- c) Matières toxiques et infectieuses
- d) Matières corrosives

Quelles sont les responsabilités du travailleur en fonction du SIMDUT ?

- a) Connaître les dangers liés aux produits et maîtriser les règles de leur utilisation sécuritaire
- b) Prendre les mesures nécessaires pour se protéger et protéger ses collègues
- c) Participer à l'identification et à l'élimination des risques
- d) Toutes ces réponses

Quels sont les deux éléments majeurs du SGH ?

Réponses :

1-c 2-g 3-d 4-d

5- 1. La classification des dangers posés par les produits chimiques selon les règles du SGH.

2. La communication des dangers et de renseignements de mise en garde au moyen d'étiquettes et de fiches de données de sécurité.

Nadine Comeau | Directrice générale

GESTION DES RISQUES

En 2024-2025 nous avons remarqué que le nombre de déclarations en lien avec les constats de blessures d'origines inconnues a augmenté dans la 1re portion d'année, soit de la P1 à la P6. Une analyse a été réalisée afin de cibler les types d'événements, les causes probables, et travailler sur des pistes d'amélioration.

Voici ce qui a ressorti de cette analyse :

- Les blessures sont principalement notées aux membres supérieurs (bras, avant-bras, coude) ainsi que sur les mains, soit 60% des déclarations;
- Les principaux types de blessures documentées sont les ecchymoses à 56%, suivi des déchirures cutanées/lacérations à 28%;
- Les causes probables associées sont : les téguments très fragiles de nos résidents, des résidents qui se cognent dans leur déplacement ou l'errance chez certains résidents (ils s'accrochent à certains endroits), des lacunes dans l'application des principes du PDSP, ou encore dans l'approche lors de résistance aux soins, et le port de bague et les ongles longs peuvent être en cause lors de déchirure ou lacération.

Le comité de gestion des risques du CHSLD sera à l'affût de ces indicateurs tout au long de la prochaine année. Des moyens seront mis en place pour améliorer la qualité lors des soins de proximité, notamment dans les transferts par de la formation et du coaching PDSP. Il y aura également un suivi du port des ongles longs et des bijoux qui peuvent créer des blessures sur les peaux fragiles de nos résidents. Chaque déclaration fait déjà l'objet d'une analyse par une chef d'unité, afin de déceler les causes et prévenir la récurrence.

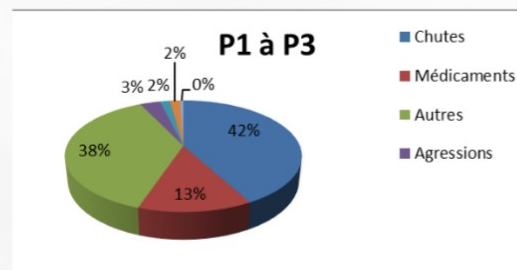
Gestion des risques et indicateurs 2025-2026 P1 à P3

Tous les employés du Chsld se doivent de déclarer toutes les situations incidents et accidents qui touchent les résidents, dans les plus brefs délais suite à la connaissance du fait.

Toutes ces déclarations sont ensuite analysées et compilées périodiquement, afin d'en dégager des pistes d'améliorations qui peuvent être liées à la personne touchée directement tout comme l'ensemble d'une équipe ou d'un poste de travail. Certains accidents ont une portée plus large et amène la direction du CHSLD à réfléchir aux mesures à mettre en place pour éviter la récurrence d'un tel accident.

Pour les périodes 1 à 3, nous avons compilés un grand total de 183 déclarations, réparties comme suit :

Type d'événements	P1 à P3	%
Chutes	77	42,0
Médicaments	24	13,0
Autres	69	38,0
Agressions	6	3,3
Effets personnels	3	1,6
Diète	3	1,6
Matériel	1	0,5



Parmi les événements de type autres (69), se retrouve : constats de blessures d'origine inconnue (13), constats de blessures d'origine connue (23), étouffements (6), plaies de pression (5), et les autres types divers (22).

En lien avec la gravité des événements déclarés, on note :

Niveau de gravité	P1 à P13	%
incidents A-B	7	4,0
Accidents sans conséquences C-D	152	83
Accidents conséquences mineures E1	22	12
Accidents conséquences modérées E2	1	0,5
Accidents conséquences graves F-G-H	0	0
Accidents menant au décès I	1	0,5

GESTION DES RISQUES (SUITE)

Alerte sécurité

Que faites-vous...

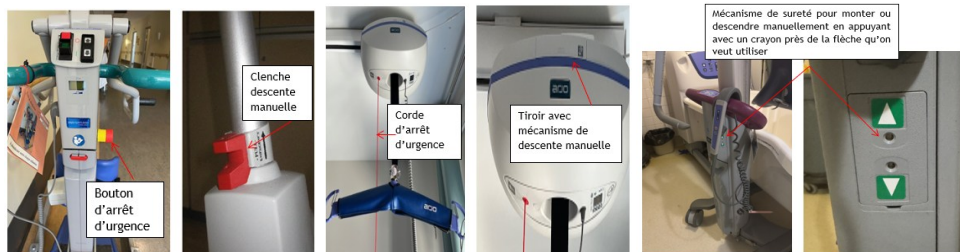
Si la manette d'un levier ne fonctionne plus et qu'un résident y est accroché avec une toile?

Si la chaise de bain n'a plus de batterie et le résident est suspendu dans les airs?

Si vous n'arrivez plus à redescendre un résident installé dans un levier à station debout en position semi assise, les fesses à 50 cm du fauteuil?



- Il faut rester calme
- Actionner le dispositif d'urgence pour arrêter l'appareil s'il est toujours en mouvement et que vous n'avez plus le contrôle. (voir image plus bas)
- Rester en tout temps avec le résident et actionner la cloche d'urgence pour de l'aide immédiate.
- A l'aide de vos collègues procéder à la descente manuelle avec la clenche de sureté ou la clé manuelle du tiroir sur le levier. (voir images plus bas)



Référez-vous au guide d'équipement pour toutes informations sur les équipements et leurs dispositifs de sécurité

Comité Gestion des risques

Plaies de pression

Démystifions les types de plaies

Plusieurs de nos résidents peuvent développer des plaies en cours d'hébergement. Certains sont reliés à des problématiques de santé tandis que d'autres pourraient être évitées. Voici les plus fréquentes chez la clientèle gériatrique et comment les éviter.

Plaies de pression

Définition : Plaie causée par la pression, la friction, l'humidité et le cisaillement localisé au niveau de la peau et des tissus mous habituellement sur une proéminence osseuse.

Localisation : talon, coccyx, hanches, ischion ou tout autre proéminence osseuse.

Évitable : Oui

Prévention :

- Changer de position aux 2 heures au lit et au fauteuil
- Placer un oreiller entre les genoux lorsque le résident est en position latérale
- Placer un oreiller sous les mollets lorsque le résident est en position dorsale
- Éviter les plis dans la literie ou les vêtements
- Réduire le nombre de surfaces entre la peau et le matelas pour une immersion plus favorable.
- Prioriser des siestes de 1 heure max le jour
- Au fauteuil : Garder les pieds à plat au sol ou sur les appuis-pieds, les fesses au fond du siège et le dos droit. Vérifier la conformité du coussin avant d'y assoir le résident.
- Les genoux ne devraient jamais être plus élevés que le niveau des hanches.

Déchirures cutanées

Définition : Déchirure de peau habituellement causée par un traumatisme contondant qui provoque la séparation de couches cutanées.

Plaies de pression (suite)

Plaie d'insuffisance veineuse

Définition : Plaie résultant d'une insuffisance veineuse caractérisée par l'apparence suivante : bords irréguliers; peu profonde et avec écoulement clair abondant .

Localisation : Au niveau des jambes sous les genoux

Évitable : Oui

Prévention :

- Faire marcher le résident
- Éviter les périodes assises les jambes basses sur de longue période
- Surélever les jambes le plus souvent possible

Plaie d'insuffisance artérielle

Définition : Plaie résultant d'une occlusion des artères, secondaire à l'artériosclérose ou à l'athérosclérose.

Localisation : Habituellement au niveau des jambes sous l'occlusion de l'artère

Évitable : Non

Mesure préventive : Éviter les blessures.

Anne-Marie Leblanc | ASI



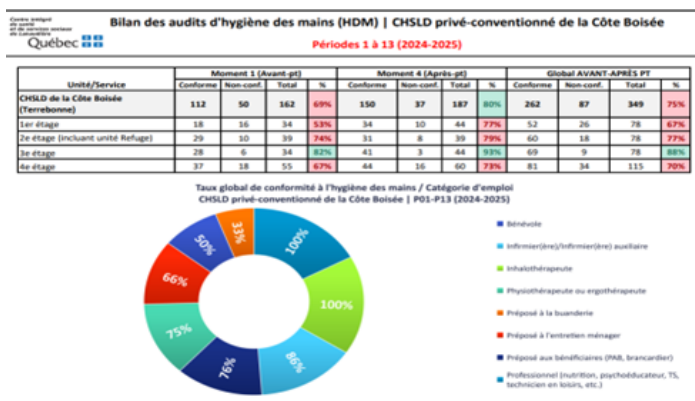
Prévention des infections



Hygiène des mains (HDM)

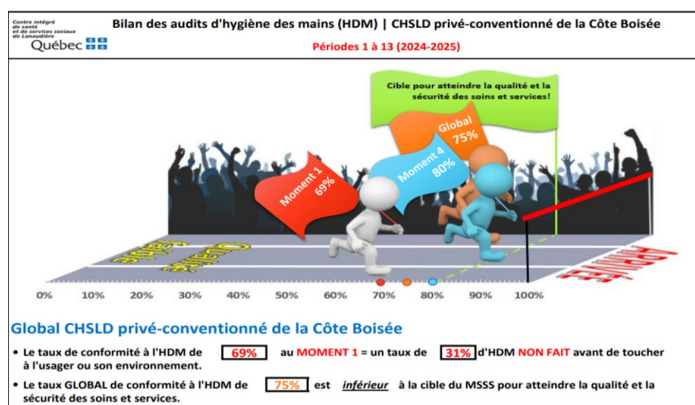
Nos bilans d'audits de l'hygiène des mains:

P1 à P13 (2024-2025)



Service de prévention et contrôle des infections | Bilan d'audits d'hygiène des mains

2025-04-11



- 📌 **Rappel :** Le port de gants ne remplace jamais l'hygiène des mains !
- L'hygiène des mains est essentielle avant le port et après le retrait des gants;
 - Est une fausse sensation de protection;
 - Usage unique;
 - Changer de gants entre 2 interventions distinctes;

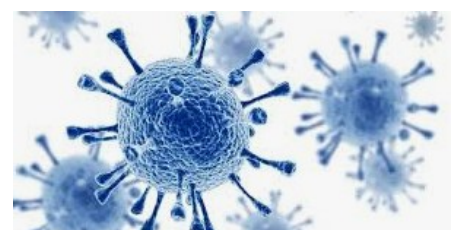


Ongles courts et sans artifices

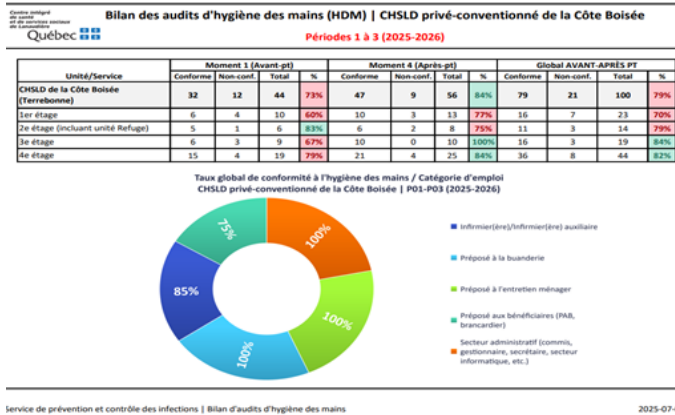
Pourquoi ? Les ongles longs, vernis, ou artificiels abritent des microbes et rendent le lavage des mains inefficace.

À respecter :

- Ongles propres, courts, sans vernis ni faux ongles.
- Pas de bijoux (bagues, bracelets, montre) aux mains ou aux poignets pendant les soins.



P1 à P3 (2025-2026)



Le taux global de conformité à l'hygiène des mains dans l'ensemble de l'établissement s'est légèrement amélioré, atteignant 79 %, mais nous n'avons pas encore atteint la cible de 80 % fixée par le MSSS. Des suivis sont réalisés lors de rencontres avec le personnel par les chefs d'unités afin de renforcer la conformité.

Diverses activités de sensibilisation seront mises en place au début de l'automne, incluant formations, rappels et mesures pour assurer l'engagement de tous à l'hygiène des mains, afin de protéger les résidents, les proches aidants, les employés et les bénévoles.

Les virus circulent tout au long de l'année ! L'hygiène des mains doit être pratiquée 365 jours, jour, soir et nuit. Surtout:

- Avant d'entrée dans une chambre
- Avant de donner un soin
- Après un soin
- Après sortir de la chambre
- Avant alimentation
- Après alimenter un résident
- Avant et après le port de gant
- Après avoir touché objet souillés, etc.



Ne laissons pas entrer les virus respiratoires qui vont être bientôt à nos portes! En plus de l'hygiène des mains, l'étiquette respiratoire fait partie aussi des bonnes pratiques.



Si vous présenter des signes et des symptômes d'allures grippales ! Vous devez contacter un supérieur immédiat (assistante, chef d'unité, etc.) avant de se présenter au travail pour avoir les consignes afin de protéger les résidents et vos collègues!

Avez-vous fait votre Fit test afin de connaître le bon masque N95 que vous devez utiliser en situation de précaution contact/gouttelette lors de covid? Si non, soyez à l'affut des prochaines séances de fit test. Dans une situation où vous devez donner utiliser un masque N95, vous devez aviser l'assistante afin de faire votre test et déterminer le bon masque N95 pour vous!



Bains sensoriels

Le bain sensoriel : une bulle de douceur au cœur de nos unités

Depuis le début du mois d'août, une nouvelle vague de bien-être a doucement pris place dans notre CHSLD : les bains sensoriels sont désormais accessibles dans l'ensemble de nos quatre unités. Ce projet, initialement amorcé dans les unités 1 et 2, a su faire sa place dans le quotidien de nos soins, apportant avec lui un vent de calme, de respect et de douceur. Aujourd'hui, il s'agit bien plus que d'un simple soin d'hygiène : c'est une réelle expérience sensorielle, un moment de bien-être pour nos résidents, et une approche humaine pour notre équipe.

Un soin repensé, une ambiance transformée

Le bain sensoriel se distingue par son ambiance feutrée, propice au relâchement et à la connexion avec soi. Grâce à un jeu de lumière tamisée, une musique douce en arrière-plan, des effluves d'huiles essentielles soigneusement sélectionnées, des objets agréables à manipuler et même un chauffe-serviette pour envelopper le résident dans une chaleur apaisante, tout est mis en œuvre pour transformer un soin routinier en un temps de bien-être.

Cette approche vise non seulement à offrir un moment agréable, mais aussi à désamorcer certaines tensions qui peuvent surgir lors des soins d'hygiène. Pour certains de nos résidents, particulièrement ceux qui manifestent une résistance, cette atmosphère sensorielle crée un espace rassurant, sécurisant, dans lequel ils peuvent se déposer. Le bain devient alors non pas un moment redouté, mais attendu.

Un outil au service de l'intervention personnalisée

Le bain sensoriel ne remplace pas les autres approches, il les complète. Intégré ou non dans les plans d'intervention personnalisés, il devient un levier thérapeutique, particulièrement pertinent pour les personnes vivant avec des troubles cognitifs. Pour certains, l'approche multisensorielle facilite la communication non verbale, diminue l'anxiété, et favorise une meilleure coopération lors des soins.

Mais au-delà de son utilité clinique, il est aussi un rappel fondamental : chaque résident est une personne à part entière, avec ses goûts, ses ressentis, son histoire. Offrir un bain sensoriel, c'est faire le choix de l'écoute, du respect et de l'humanité.

Merci à toutes et tous pour votre implication dans ce beau projet. Ensemble, continuons à faire de notre milieu de vie un espace où l'on prend soin véritablement de l'autre.

Mélanie Gallant | Chef d'unités



Chers collègues,

Je tiens à souligner l'engagement dont vous faites preuve dans l'amélioration continue de nos pratiques cliniques, toujours dans l'intérêt de nos résidents. Après les succès réalisés dans le cadre du projet OPUS-AP, nous amorçons maintenant une nouvelle étape importante : la démarche PEPS.

Cette initiative vise à promouvoir un usage plus judicieux de la médication chez nos aînés, en favorisant la déprescription lorsque cela est approprié. L'objectif est clair : s'assurer que chaque médicament prescrit apporte un réel bénéfice à la santé et au bien-être de la personne, tout en minimisant les effets indésirables et les interactions médicamenteuses. Cette approche s'inscrit parfaitement dans notre volonté collective d'offrir des soins personnalisés, respectueux des besoins et des préférences de nos résidents.

Un des éléments clés de la démarche PEPS est l'intégration d'un nouveau rôle au sein de nos équipes interdisciplinaires : le pharmacien prescripteur. Travaillant en collaboration étroite avec les médecins et les infirmières, ce professionnel contribuera activement à l'évaluation des pharmacothérapies, à l'optimisation des traitements, et au soutien de la déprescription lorsque cela est pertinent. Il peut dès aujourd'hui ajuster, ou cesser une ordonnance médicale afin de s'assurer que votre thérapie médicamenteuse demeure sécuritaire et efficace. Votre pharmacien peut aussi, sur la base des analyses sanguines ou de vos signes vitaux, modifier la dose, la forme (comprimé, liquide), ou la posologie d'un médicament pour atteindre des objectifs comme tension artérielle, glycémie ou gestion de la douleur. Il est à noter que chaque ajustement est documenté au dossier patient, avec justification clinique de la même manière que le serait une ordonnance médicale. Le pharmacien informe le médecin via ses notes et collabore avec les infirmières afin d'assurer la cohérence des soins. Il s'en crée une véritable synergie d'équipe.

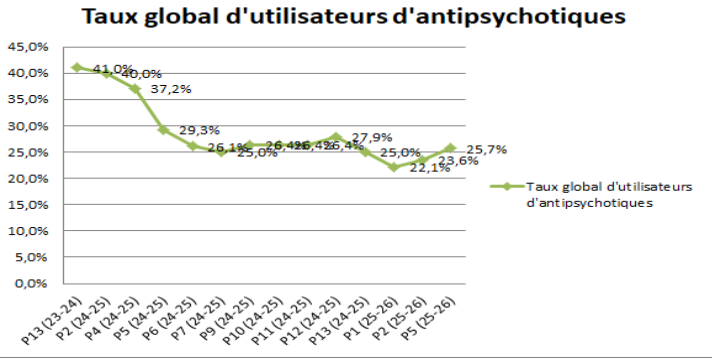
Dans les prochains mois, vous serez appelés à collaborer davantage avec ce partenaire prescripteur. Votre rôle d'infirmière est essentiel dans cette démarche : vous êtes souvent les premières à détecter les effets secondaires, les changements de comportement ou les améliorations fonctionnelles des résidents. Votre contribution à la réflexion autour de chaque traitement est donc précieuse et incontournable.

Je vous encourage à accueillir cette évolution avec ouverture et curiosité. Elle représente une opportunité d'approfondir notre collaboration interprofessionnelle et de renforcer notre engagement envers des soins sécuritaires, humains et fondés sur les meilleures pratiques.

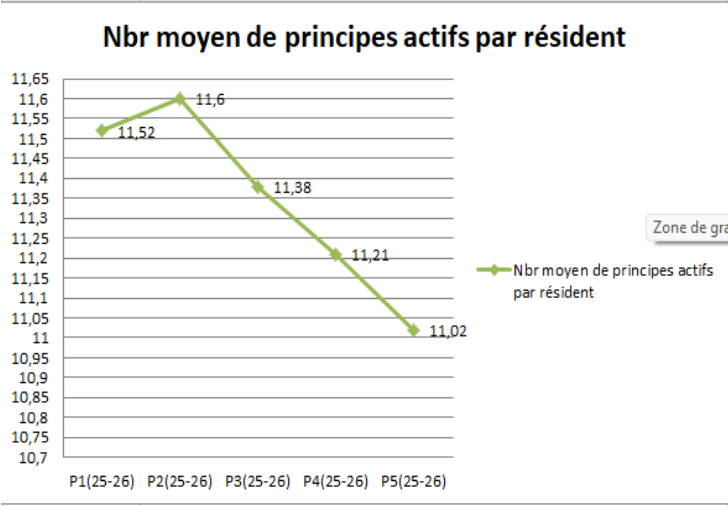
Merci encore pour votre dévouement et votre professionnalisme.

Je profite également de l'occasion pour vous partager ces derniers graphiques , une excellente représentation du chemin parcouru jusqu'à présent:

Période	Taux global d'utilisateurs d'antipsychotiques
P13 (23-24)	41,0%
P2 (24-25)	40,0%
P4 (24-25)	37,2%
P5 (24-25)	29,3%
P6 (24-25)	26,1%
P7 (24-25)	25,0%
P9 (24-25)	26,4%
P10 (24-25)	26,4%
P11 (24-25)	26,4%
P12 (24-25)	27,9%
P13 (24-25)	25,0%
P1 (25-26)	22,1%
P2 (25-26)	23,6%
P5 (25-26)	25,7%



Période	Nbr moyen de principes actifs par résident
P1(25-26)	11,52
P2(25-26)	11,6
P3(25-26)	11,38
P4(25-26)	11,21
P5(25-26)	11,02



Jean-François Forest | Pharmacien

Les personnes âgées méritent le respect.

LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE

Prenez position et soutenez nos aînés

Lutte contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité au CHSLD de la Côte Boisée.

COMMENT DÉTECTER LA MALTRAITANCE CHEZ LES AÎNÉS?

Voici quelques Indices de maltraitance

MALTRAITANCE PSYCHOLOGIQUE

- Peur,
- Anxiété,
- Dépression,
- Repli sur soi,
- Hésitation à parler ouvertement,
- Méfiance, interaction craintive avec une ou plusieurs personnes, déclin rapide des capacités cognitives
- Idéations suicidaires, tentatives de suicide, suicide, etc.

MALTRAITANCE PHYSIQUE

- Ecchymoses,
- Blessures,
- Perte de poids,
- Détérioration de l'état de santé,
- Manque d'hygiène,
- Attente indue pour le changement de culotte d'aisance,
- Affections cutanées,
- Insalubrité de l'environnement de vie,
- Atrophie musculaire, contention,
- Mort précoce ou suspecte, etc.

LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE

Prenez position et soutenez nos aînés

MALTRAITANCE MATÉRIELLE OU FINANCIÈRE

- Transactions bancaires inhabituelles,
- Disparition d'objets de valeur,
- Manque d'argent pour les dépenses courantes,
- Accès limité à l'information sur la gestion des biens de la personne, etc.

MALTRAITANCE ORGANISATIONNELLE

- Réduction de la personne à un numéro,
- Prestation de soins ou de services selon des horaires plus ou moins rigides, attente induite avant que la personne reçoive un soin ou un service,
- Détérioration de l'état de santé physique - psychologique - social,
- Plaintes ou signalements auprès de diverses instances, etc.

ÂGISME

- Non-reconnaissance des droits, des compétences ou des connaissances,
- Utilisation d'expressions réductrices ou infantilissantes, etc.

VIOLATION DES DROITS

- Entrave à la participation de la personne aînée dans les choix et les décisions qui la concernent,
- Réponses données par un proche à des questions qui s'adressent à la personne aînée,
- Restriction des visites ou d'accès à l'information,
- Isolement, plaintes ou signalement auprès de diverses instances, etc.

Vous êtes témoins d'indices et vous vous questionnez, vous devez communiquer avec l'infirmière ou l'assistante la travailleuse sociale, la chef d'unité ou un membre de la direction.

Saviez-vous que tous les employés au CHSLD sont dans l'obligation de déclarer une situation de maltraitance, à défaut de le faire des sanctions pourraient être mises en place.

SIGNELEZ / DÉNONCEZ AUPRÈS du Commissaire local aux plaintes et à la qualité du CISSS DE LANAUDIÈRE (CISSS-LAN)

Téléphone : 450 759-5333, poste 402133

Sans frais : 1 800 229-1152, poste 402133

Télécopieur : 450 756-0598

plaintes.ciessleran@ssss.gouv.qc.ca

Nous pouvons vous soutenir dans la déclaration et de dénonciation en toute confidentialité. Vous pouvez contactez la directrice des soins infirmiers et du milieu de vie 450-471-5877 poste 375 suzie.tremblay.reg14@ssss.gouv.qc.ca ou tout autre gestionnaire.

Bilan journée de la lutte contre la maltraitance au CHSLD de la Cote Boisée

- ◆ 34 employés/bénévoles/stagiaires qui ont visité le kiosque

Un soin d'hygiène repensé : bienvenue au salon de beauté et de barbier

- ◆ 26 résidents et/ou membres de famille
- ◆ 7 employés du Centre de jour ont reçu une formation de 30 minutes
- ◆ 20 usagers du Centre de jour ont reçu un atelier de 45 minutes sur la maltraitance.
- ◆ 62 employés ont reçu des capsules de formation et 13 bénévoles



Suzie Tremblay | DSIMV

Le Refuge

Projet août 2025

Un vent de renouveau souffle sur l'unité Le Refuge : Fin des travaux et début d'une nouvelle ambiance.

C'est avec fierté et enthousiasme que nous annonçons la fin des travaux d'aménagement à l'unité *Le Refuge*, dans le cadre du 3^e projet *Excellence Santé Canada*. Ce projet, à la fois inspirant et profondément humain, marque une nouvelle étape dans notre engagement collectif à offrir un milieu de vie plus chaleureux, plus apaisant, et davantage axé sur le bien-être global des résidents et de leurs proches.

Au cœur de cette transformation : la volonté de briser les codes trop institutionnels et de redonner à notre environnement un visage plus humain, plus vivant. Une promesse tenue grâce à la créativité, à la collaboration et à l'implication d'une équipe déterminée à faire la différence.

Une terrasse intérieure au bout du couloir : un coin de nature, un souffle d'air frais

Un beaux changements se trouve désormais au bout du couloir de l'unité *Le Refuge*, là où se dresse aujourd'hui une zone Terrasse. Ce lieu, qui autrefois passait inaperçu, s'est transformé en havre de paix, pensé pour inviter à la détente, à la contemplation, et aux moments partagés.

Des murales décoratives évoquant un sentier en forêt créent une impression de profondeur et d'évasion. Des bacs de fleurs colorés, ajoutent une touche vivante et naturelle. Aux fenêtres, des autocollants de végétation prolongent l'illusion d'un coin extérieur luxuriant, tandis que le banc de parc, incite à s'arrêter, à respirer, à simplement être là.

Et que dire du jeu de lumière qui vient compléter l'ambiance : il suffit d'y passer quelques minutes pour ressentir les bienfaits. Ce coin Terrasse n'est pas seulement décoratif : il est un lieu de vie. Résidents et familles peuvent s'y arrêter pour discuter et pour se reposer.



Un soin d'hygiène repensé : bienvenue au salon de beauté et de barbier

Autre transformation : la revalorisation de la salle de douche. Une murale élégante habille désormais le mur d'entrée, accompagnée d'affiches décoratives qui indiquent clairement l'emplacement, tout en évoquant une atmosphère chaleureuse. À l'extérieur, un panneau d'affichage de salon de barbier ajoute une touche ludique et nostalgique, pensée notamment pour les résidents masculins, qui pourront s'y reconnaître et y retrouver une routine familière.

Cette reconfiguration vise à offrir une meilleure orientation spatiale aux résidents, mais aussi à transformer l'expérience du soin d'hygiène en un moment valorisant, respectueux, et plaisant.

Une inauguration à venir : l'art de célébrer ensemble

Pour souligner cette belle transformation, une inauguration officielle est en cours de planification. Ce moment sera l'occasion de réunir résidents, familles, employés, pour célébrer le chemin parcouru.

Grâce à ce projet, l'unité *Le Refuge* prend tout son sens. Elle devient un lieu de répit, de beauté, d'humanité. Un lieu où l'on se sent bien. Merci à toutes celles et ceux qui ont contribué, de près ou de loin, à faire de ce projet une réussite.

Mélanie Gallant | Chef d'unités

Connaissez-vous la cérémonie commémorative?

La cérémonie commémorative a pour but de souligner le passage et le départ des résidents, des employés et des bénévoles qui sont décédés en cours d'année. Étant un milieu de vie, cela nous permet de prendre le temps de se souvenir de ceux et celles qui en ont fait partie. La cérémonie a lieu une fois par année, en après-midi, dans la salle à manger du rez-de-chaussée du CHSLD. En guise de commémoration, des semences sont plantées au jardin commémoratif au nom de tous ceux qui nous ont quittés. Un petit goûte est ensuite servi.

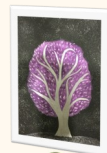
Quand aura-t-elle lieu?

Cette année elle aura lieu le jeudi le 25 septembre à 13h30

Pour qui?

Les employés, résidents, bénévoles et familles de défunts sont invités à assister à cérémonie.

Nous vous invitons à prendre part à cette belle rencontre qui nous permet de rendre un dernier hommage pour ceux qui nous ont quittés.



Le comité approche palliative et gestion de la douleur

MESURES D'URGENCE

Qu'est-ce qu'un plan de mesures d'urgence (PMU)?

Un **plan de mesures d'urgence (PMU)** est un **guide pratique et structuré** qui permet d'être prêt à réagir rapidement et efficacement lors d'une urgence, plutôt que d'improviser.

Objectif principal:

- Protéger la vie et la santé des personnes.
- Limiter les dommages matériels.
- Assurer la continuité des activités essentielles.

La gestion efficace d'une situation d'urgence suppose notamment que :

- l'employeur planifie et organise les activités de prise en charge des diverses situations d'urgence;
- les travailleuses et les travailleurs sachent comment appliquer les mesures d'urgence;
- l'employeur revoie, après coup, l'intervention d'urgence réalisée et apporte les correctifs nécessaires.

Pour ce faire, l'employeur doit élaborer un plan des mesures d'urgence (PMU). Ce document prévoit les activités, programmes et systèmes relatifs aux interventions d'urgence, à l'atténuation des sinistres anticipés et au rétablissement de la situation.

CODE GRIS

Fuite toxique externe



Le Code gris sert à signaler une fuite toxique externe générant des risques pour la sécurité des occupants d'une installation.

Si vous êtes témoin d'une telle situation ou lors du déclenchement du Code gris :

- Lancez l'alerte.
- Dirigez toute personne vers l'intérieur de l'installation.
- Fermez tous les accès extérieurs :
 - Portes et fenêtres
 - Unités individuelles de climatisation
 - Hottes de cuisine
- Informez les usagers et les occupants de l'installation de la situation en cours.



Olivier Asselin | Responsable des achats et de l'entretien



Merci à chacune et chacun d'entre vous pour votre travail, votre passion et votre dévouement au quotidien. Prenez soin de vous, de nos résidents et de vos collègues. On se retrouve dans le prochain numéro !

Nadine Comeau | Directrice générale