

Tête-à-tête, cœur-à-cœur, avec Sylvie Latulippe et Anny Massarelli

Fenêtre ouverte sur les ressources humaines Ouverture, innovation, proaction

Une rencontre avec mesdames Sylvie Latulippe et Anny Massarelli, respectivement directrice des ressources humaines et chef de service en ressources humaines au CSSS des Sommets, suffit à convaincre de leur sincère engagement envers la qualité de vie au CSSS des Sommets. Depuis des mois, mesdames Latulippe et Massarelli accompagnées de M. Claude Bélisle, coordonnateur en gestion des ressources humaines, et plus récemment M^{me} Julie Desrochers, chef de service en ressources humaines, multiplient les rencontres, les réflexions et les collaborations. Ils travaillent sur tous les fronts pour que le CSSS des Sommets se démarque en tant que lieu où il fait bon œuvrer : attrayant, mobilisateur et sain ; à la fois pour le personnel en place et pour la relève qui se fait rare et difficile à recruter.

Des défis qui commandent un virage

Prenons, par exemple, la situation des infirmières : même si, dans les cinq prochaines années, le Québec recrutait 100 % des infirmières diplômées, il est certain que nous ferons encore face à une sérieuse pénurie de main-d'œuvre, et il faut ajouter à cela tous les autres défis auxquels nous sommes confrontés. « Dans ce contexte de pénurie de main-d'œuvre et de ressources, il est essentiel et urgent d'effectuer un virage et de repenser les processus de gestion traditionnels », confirme M^{me} Latulippe. « Au CSSS des Sommets, on souhaite aller plus loin. On va mettre toutes nos compétences à profit afin de nous distinguer à plusieurs niveaux et, pourquoi pas, devenir exemplaires », explique la directrice des ressources humaines. « Je souhaite que les ressources humaines soient identifiées comme une ressource proactive, à l'écoute, présente pour conduire des changements constructifs et d'avant-garde, répondre aux besoins du personnel, accompagner les équipes en gestion de conflits, etc. »



Un contexte qui porte à réflexion

« La pénurie nous a forcés à nous questionner, à réévaluer notre rôle et à nous positionner comme leader en matière d'attraction, de mobilisation et de rétention du personnel : priorité de l'heure pour assurer notre mission auprès de la population », poursuit M^{me} Latulippe.

À son arrivée en poste, en juin 2009, des mandats lui ont été confiés par le directeur général, M. Yves Lachapelle. « Il est le premier porteur de notre vision. Il m'a proposé d'effectuer une révision, un portrait actuel des ressources humaines, d'analyser et de revoir nos pratiques avec l'ensemble des employés », poursuit-elle. « J'en suis bien heureuse, car cela nous a permis de nous poser des questions, d'analyser et de mettre en place des projets novateurs. »

Résultats de l'analyse : renfort + gestion renouvelée

« La vérification, réalisée par la firme AON, a révélé que les ressources humaines manquaient d'effectifs pour faire face aux enjeux dans le contexte actuel. D'où, la décision d'ajouter un poste-cadre et deux postes de technicien en administration. Ce qui a donné naissance au nouvel organigramme et à une nouvelle formule de gestion », explique la directrice des ressources humaines.

Nouvel organigramme, directions affiliées + expertises

De concert avec ses collègues, la directrice des ressources humaines a adopté une nouvelle formule hybride de gestion. « Pour une organisation de notre taille, nous sommes précurseurs dans l'implantation d'une telle approche. »

Dans un premier temps, les gestionnaires des ressources humaines se sont vus confiés des directions spécifiques, un équivalent de 350-400 employés par gestionnaire. « Les gestionnaires auront donc le mandat de desservir leurs directions affiliées et non l'ensemble de l'établissement. Le concept de comptoir unique décentralise et personnalise les services des ressources humaines. Ce qui devrait faciliter le dialogue entre tous, apportant, on l'espère, une plus grande continuité dans le suivi des besoins des équipes », commente Sylvie Latulippe.

Accompagnateur-généraliste

Le premier mandat des gestionnaires des ressources humaines est celui d'accompagnateur-généraliste. Ils accompagnent les directeurs et gestionnaires des directions touchées, dans tous les volets de la gestion des ressources humaines : application de la convention collective, organisation du travail, dotation, planification de la main-d'œuvre, gestion de la présence au travail, des conflits, etc.

Chacun des gestionnaires aura dorénavant un technicien qui agira comme porte d'entrée du service, assurant accessibilité et accélération du traitement de l'information.

Pointe d'expertise

L'équipe a également le mandat de développer une pointe d'expertise dans certains champs de pratique en matière de ressources humaines, pour ensuite les partager avec leurs pairs. « Chaque gestionnaire a des compétences particulières à développer. Il a le mandat de se tenir à jour, d'être la vigie de ce qui se développe en lien avec ses champs d'expertise. Cela permet d'être à l'affût de ce qui s'en vient. Chacun des gestionnaires peut être appelé à jouer un rôle de coach, d'accompagnateur et de chargé de projet. Cela permet d'évoluer en continu, en codéveloppement », informe M^{me} Latulippe.



Accompagnement dans le changement et développement des compétences : nouveaux volets

« On veut accompagner les directeurs, les gestionnaires ainsi que les équipes lorsque l'on va introduire et mener un changement à terme. On veut être là pour les équipes qui vivent des difficultés ou des conflits afin d'aider à rétablir un climat propice. Par ailleurs, on s'assure par nos interventions de maintenir un bon climat de travail », souligne M^{me} Latulippe.

Innovation et stratégies

Sylvie Latulippe et Anny Massarelli abondent dans le même sens : s'adapter au contexte demande de faire preuve d'innovation. La volonté de faire du CSSS des Sommets un lieu de travail exemplaire s'exprime également dans les efforts déployés pour mettre de l'avant moult stratégies et programmes : attraction, marketing et communications, rétention ou mobilisation du personnel et positionnement.

Cogestion médicale : administrateur + médecin

Un autre objectif de la direction des ressources humaines : donner des ailes au projet de cogestion médicale qui était présent dans l'organisation depuis trois ans mais qui nécessitait certains ajustements. De là, l'association avec la Fondation de Gaspé Beaubien afin de s'assurer de développer un modèle de cogestion et d'accompagnement dans l'implantation de cette nouvelle formule de gestion.

Comité de mobilisation et structures participatives

« C'est un comité qui va prendre tout son sens par la direction que nous allons lui donner. Au cours de la dernière année, avant d'aller nous asseoir au comité de mobilisation, il a fallu travailler à établir nos couleurs. Avec Anny Massarelli à la barre du nouveau volet en développement organisationnel, tous les programmes de mobilisation, de rétention et de reconnaissance que l'on souhaite mettre en place vont être discutés avec le comité. Ce dernier devrait reprendre son rôle actif de groupe de discussion à partir de l'automne », précise M^{me} Latulippe sur le sujet. Des arrimages sont aussi à prévoir avec le comité 0-5-30 + vert en lien avec la promotion de saines habitudes de vie et le développement durable.

Agir et innover !

« Dans le contexte actuel, il importe tout autant d'investir et d'innover pour attirer la relève. Stratégie : mettre tout en œuvre pour se distinguer comme employeur de choix sur de nombreuses tribunes », s'accordent à dire les gestionnaires des ressources humaines.

Pas étonnant d'apprendre que ces gestionnaires saisissent l'importance du réseautage et du virage électronique. Anny Massarelli a déjà mis sur pied un groupe CSSS des Sommets sur Facebook qui compte actuellement 95 membres et Twitter, qui n'est pas utilisé actuellement, pour offrir une tribune aux commentaires et suggestions, à l'échange d'information et au dialogue entre employés. Du même souffle créatif, le CSSS des Sommets innove en matière de marketing. En effet, l'équipe des ressources humaines à participé au dernier salon Chalets et maisons de campagnes où elle animait un kiosque, elle annoncera dans les prochains agendas des étudiants des écoles secondaires, elle commandite les bals de finissants, fait des présentations et offre des services de simulation d'entrevue dans les écoles professionnelles. Par certaines de ses approches, la direction veut créer des liens avec les jeunes le plus tôt possible.

Un défi qui commande partenariat et vision globale...

L'équipe de la direction des ressources humaines intensifie également ses liens avec ses partenaires de la communauté : les centres d'enseignement, les centres d'emploi, le centre local de développement, les villes et municipalités, etc. « Pour attirer la relève, il importe d'être en mesure de lui offrir des incitatifs tels qu'un milieu de vie attractif et des logements accessibles », poursuit Sylvie Latulippe.



Les employés de la direction des ressources humaines, de la direction des ressources financières et du soutien à domicile sont installés au Foyer Sainte-Agathe (21, rue Godon Ouest) à Sainte-Agathe-des-Monts depuis le 15 février 2010.

Syndicats : relations gagnants-gagnants

« Il faut saisir la chance que l'on a de travailler dans une institution de cette taille pour offrir un milieu de travail à dimension humaine. » La directrice des ressources humaines se dit satisfaite de l'esprit d'ouverture aux changements et à l'innovation dont font preuve les syndicats et qualifie de « gagnants-gagnants » leur relation. « Je dois dire que l'on a un directeur général qui promeut l'ouverture. »

Processus prioritaire : gestion des remplacements

Une récente vérification sur la gestion des remplacements a clairement mis en lumière que c'était un processus clé à améliorer. M. Pierre Joron, de la firme AON accompagne le CSSS des Sommets dans une démarche participative à laquelle sont intégrés des représentants de plusieurs secteurs.

Sortir des sentiers battus

Autant de réalisations illustrant la passion qui émerge des ressources humaines. « On aime travailler avec du personnel dévoué. Les défis de la santé sont stimulants. On souhaite s'inspirer de ce qui se fait ailleurs, innover, et devenir source d'inspiration pour d'autres ! », s'entendent les gestionnaires.

Réorganisation du travail

« À l'été 2010, nous allons collaborer à la poursuite et à la mise sur pied de trois projets d'aménagement d'horaires issus d'initiatives internes », poursuit la directrice des ressources humaines. « Un bel exemple de ce que l'on peut récolter lorsqu'on marie concertation, mobilisation et gestion participative. »

Horaires à la carte à la salle d'urgence

Il s'agit d'un projet pilote visant à répondre différemment aux besoins de main-d'œuvre. Il a été initié par M^{me} Nicole Boudreau, chef de service du module ambulatoire, dans le cadre de son projet de maîtrise. Depuis, octobre dernier, l'équipe de la salle d'urgence modifie la traditionnelle rotation d'une fin de semaine sur deux par une fin de semaine sur trois.

Le comité de direction suit de près les impacts de ce projet pilote à l'instar des autres initiatives menées au sein de l'établissement et liées à l'organisation du travail comme la diminution de la main-d'œuvre indépendante, la diminution du temps supplémentaire, l'amélioration de la qualité de vie au travail, etc.).

12 heures cumulatives

Cet aménagement a été proposé par M^{me} Sonia Raymond anciennement chef de service au module médecine. Il s'agit d'un horaire à la carte qui permet aux employés de répartir leur horaire sur des journées de 12 heures cumulatives et qui leur permet de cumuler tout autant de journées de congé.

Horaire 7-7

Projet pilote proposé par la chef de l'unité d'obstétrique, M^{me} Lucie lasenza. Ce projet sera expérimenté durant les 3 mois de la période estivale. Il s'agit d'établir un calendrier qui propose une séquence d'horaires de 7 jours de travail suivis de 7 jours de congé.



SAVIEZ-VOUS QUE ?

En 2009-2010 le CSSS des Sommets a été présent dans 8 salons :
CLE de Sainte-Agathe, Collèges : Rosemont, Montmorency, Bois de Boulogne, CFP Performances et des Sommets, Université de Montréal et Cégep de Saint-Jérôme. Il a recueilli 220 CV.

Le CSSS des Sommets a effectué 327 entrevues personnalisées depuis juin 2009, dont 47 lors de la journée portes ouvertes du 27 février 2010.

À ce jour, 110 nouveaux employés se sont joints à l'équipe depuis le 23 juin 2009.

Conciliation travail-famille : étude de solutions

Recherche, analyse et conclusion du projet pilote Commodus au CSSS des Sommets



conciliation
travail-famille
Commodus

L'été dernier, le CSSS des Sommets a expérimenté une solution audacieuse pour motiver ses employés et améliorer leur qualité de vie. Dans le cadre d'un projet pilote, il a introduit les services de Commodus, une organisation à but non lucratif qui propose une gamme de services de soutien aux employés afin de les aider à concilier travail-famille. Le fonctionnement est basé sur l'attribution de points à échanger contre des services clés en main.

Une première à étudier

Étant le premier établissement du secteur public et du milieu syndiqué au Québec à mettre en œuvre ce projet, il paraissait intéressant, au-delà des études de marché et du feedback informel des employeurs et des salariés, de connaître la perception du projet, ses forces, les réticences qu'il suscite et son impact avant de l'implanter officiellement dans l'établissement.

Partenaires de recherche

Le CSSS des Sommets a donc saisi l'opportunité d'être partie prenante d'un projet pilote inscrit dans une recherche plus large afin de pouvoir observer toutes les étapes de l'implantation des services aux salariés et de participer à un projet qui favorise un environnement dynamique, soucieux de la qualité de vie des employés, tout en soutenant la mission des employeurs.

Il s'agit d'une recherche partenariale université-communauté entre le CSSS des Sommets, Conciliation travail-famille Commodus, sous la direction de Mme Lucie Chagnon, et l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC) sur la thématique *La gestion des âges et des temps sociaux*, sous la direction de M^{me} Diane-Gabrielle Tremblay, économiste, professeur régulier à la télé-université de l'UQAM.

Le rapport de recherche intégral Étude de cas : Projet d'expérimentation au CSSS des Sommets pour assurer une plus grande disponibilité de la main-d'œuvre et les résultats du projet pilote compilés par Commodus ont été déposés en janvier dernier.

D'abord un contexte

Rappelons que le contexte dans lequel s'est inscrite la mise sur pied de ce projet est caractérisé, entre autres, par une pénurie de main-d'œuvre dans certaines professions (infirmières, préposé(e)s aux bénéficiaires) et ce, surtout dans le secteur de l'urgence, ainsi que lors des phases d'achalandage plus importantes durant les périodes touristiques estivales et hivernales, un point de service où la main-d'œuvre est encore plus rare et les coûts pour transiger avec des agences privées sont élevés.

Clientèles cibles

Le projet pilote ciblait les infirmiers(ère)s, les infirmiers(ère)s auxiliaires et les préposé(e)s aux bénéficiaires de la salle d'urgence et des centres d'hébergement de Labelle et de Mont-Tremblant.

Des objectifs et des valeurs

Les objectifs poursuivis par la direction étaient de conserver son personnel, le maintenir en santé, développer le sentiment d'appartenance, offrir des moyens pour améliorer leur qualité de vie, réduire l'absentéisme et le recours aux agences privées et être reconnu comme un employeur de choix. En outre, le CSSS des Sommets souhaite adopter la reconnaissance comme valeur organisationnelle où tous ont un rôle à jouer.

Qu'est-ce que Commodus ?

Commodus se positionne comme un nouvel avantage social qui vient à la fois fournir aux employeurs un nouvel outil d'attraction, de rétention et de motivation de la main-d'œuvre, tout en allégeant la gestion au quotidien de la vie des salariés et en leur procurant une meilleure qualité de vie.

35 services

Commodus travaille en réseautage avec des fournisseurs agréés pour proposer une gamme de 35 services destinés à améliorer la qualité de vie des salariés. Son conseil d'administration est formé de grands réseaux d'affaires et solidaires du Québec.

8 catégories

Les services proposés sont groupés en 8 catégories : famille, enfants et aînés; santé et mieux-être ; services à domicile ; services alimentaires ; administrateur ; facilitateur ; loisirs et détente ; transport.

Comment ça fonctionne ?

Les employeurs achètent une banque de points et la répartissent par la suite entre les employés selon des modalités d'attribution des points qu'ils ont préétablis. Quant aux employés qui accumulent des points, ils disposent d'un compte en ligne sur le site de Commodus pour magasiner et réserver des services en ligne.

Méthodologie

Les grandes étapes du projet, qui s'est déroulé sur une période de trois mois, du 21 juin au 12 septembre 2009, ont été documentées selon la méthodologie suivante :

en mai : détermination des objectifs par le CSSS des Sommets et l'ARUC ;

de juin à août : expérimentation des mesures ;

en novembre : entrevues individuelles auprès du personnel infirmier, préposé, cadre ainsi que le syndicat ; sondage : ouvert à tout le personnel ; collecte de données statistiques : types de services consommés, disponibilité de la main-d'œuvre au CSSS, taux d'utilisation des agences,

en décembre : entrevues Commodus et analyse des données.

Expérimentation et mesures

Trois types de mesures ont été récompensés :

Mesure 1 : aucune absence pour chacune des 3 périodes (juin, juillet, août) d'été ;

Mesure 2 : disponibilité accrue (surplus de disponibilité en temps ou en lieux) ;

Mesure 3 : aucune absence pour l'ensemble des 3 périodes d'été (pour tous les employés du CSSS).

Résultats

Mesure 1 :

Bien que le taux d'absentéisme (4,88 %) enregistré pendant les trois mois soit comparable à celui de 2008 (4,84 %), 12 100 points ont été alloués aux employés pour leur présence assidue durant un mois complet.

Mesure 2 :

On a noté 86 quarts de travail effectués en surplus de la disponibilité régulière. Ce qui a permis une économie en main-d'oeuvre indépendante, 5 337 points Commodus ont été versés pour cette mesure.

Mesure 3 : Finalement 1000 points ont été remis aux employés n'ayant enregistré aucune absence pendant 3 mois.

Grâce à la diminution du recours aux agences privées, qui a varié de quelques pourcents à la baisse de 2008 à 2009, on estime une importante économie globale.

Au total 115 employés ont reçu collectivement 18 437 points pour une moyenne de 160 points reçus. Les types de services consommés :

- 52 % des services de repas préparés; 24 % des services de forfait détente; 14 % des services de massage; 1 % autres services (coursier, voirurier, etc.).

La recherche a permis d'observer un grand contentement de la part des salariés qui ont reçu des points et qui ont apprécié la valeur des services consommés, selon les statistiques d'évaluation en ligne.



Réticences

Les réticences notées face au projet peuvent se résumer ainsi : des insatisfactions se sont fait entendre de la part des employés du CSSS, car le projet s'adressait uniquement à un groupe cible avec des mesures spécifiques. On a noté également une méconnaissance des employés face au projet Commodus malgré les efforts de communication ainsi qu'un malaise des employés à utiliser l'informatique et à effectuer des transactions électroniques.

Un système à simplifier et à communiquer

Aussi, dans le but de faciliter l'accès aux travailleurs, on retrouve dans le rapport de recherche plusieurs recommandations qui vont dans le sens de simplifier le choix et l'explication des mesures et d'améliorer la stratégie de communication. Sur un plan plus technique, une modification est suggérée pour faciliter la gestion des points par l'employeur sur la plateforme Commodus.

Point de vue de Commodus

Pour Commodus, l'expérience a été très intéressante, mais trop courte. Il a toutefois pu en tirer quelques enseignements comme celui d'être plus proactif avec l'employeur dans la stratégie de communication et de mieux comprendre la dynamique d'implantation chez un employeur du secteur public avec un milieu syndiqué. Enfin, Commodus a pris conscience qu'il fallait adapter sa plateforme pour faciliter le téléchargement de points.

Une volonté de poursuivre

Le personnel-cadre du CSSS des Sommets (direction et gestionnaires) a manifesté un intérêt à poursuivre. Certains ont demandé que cela s'applique à d'autres travailleurs. Pour leur part, les employés souhaitent poursuivre, certains demandent d'élargir l'accès à d'autres catégories de personnel. Quant au représentant du syndicat, il exprime la nécessité que le projet devienne accessible à tous et qu'il soit consulté sur les modalités d'attribution.

Reconnaissance et économie financière

Pour la direction générale et les gestionnaires, le système de points Commodus représente une façon de dire MERCI aux employés qui ont fait un effort pour le CSSS des Sommets dans le cadre de mesures spéciales et de reconnaître ses employés, tout en assurant une économie considérable en frais de main-d'oeuvre indépendante.

Plan d'action

La mise en place d'un plan d'action pour les trois prochaines années, à partir de ces résultats, est à l'étude.

Bienvenue au CSSS des Sommets !



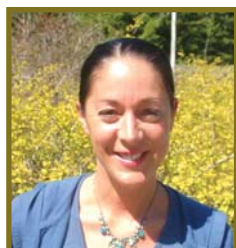
Nominations

Nous désirons profiter de cette édition spéciale «ressources humaines» du Point de repère pour vous annoncer la nomination de personnes à différents postes et de souligner l'arrivée de plusieurs employés au sein de l'équipe du CSSS des Sommets.



Julie Desrochers
Chef de service en ressources humaines
(dotation, liste de rappel et planification de la main-d'œuvre)

Titulaire d'un baccalauréat en relations industrielles, M^{me} Desrochers a complété un microprogramme de deuxième cycle en gestion et développement des organisations. Elle possède plus de vingt années d'expérience dans notre réseau. Elle a travaillé neuf ans au CSSS de Beauce à titre de conseillère en gestion des ressources humaines et occupait, jusqu'à sa nomination, les mêmes fonctions, mais à l'Agence de la santé et des services sociaux des Laurentides. Elle est entrée en fonction le 6 avril dernier et son port d'attache est le Foyer Sainte-Agathe.



Hélène Langlois
Chef de service – module médecine

M^{me} Langlois possède une maîtrise (approche systémique) de même qu'un baccalauréat en sciences infirmières. Elle a successivement occupé les fonctions d'infirmière soignante et d'infirmière clinicienne «pivot» à l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont (1992-2003), de coordonnatrice des activités de lutte contre le cancer au CSSS du Cœur-de-l'Île (2003-2007) et, jusqu'à tout récemment, de conseillère-cadre clinicienne au programme clientèle oncologie au Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke. Elle est entrée en fonction le 17 mai dernier et son port d'attache est l'hôpital (2^e étage).

Bienvenue au CSSS des Sommets (suite)



Martin Simard
Coordonnateur d'activités

Infirmier de formation depuis 2002, M. Simard est également titulaire d'un certificat en gérontologie et complète actuellement un certificat en gestion de la santé et des services sociaux. Avant sa nomination au CSSS des Sommets, il a pratiqué dans divers secteurs du CSSS de Saint-Jérôme tels qu'aux soins intensifs, à la salle d'urgence et au bloc opératoire à titre de chef d'équipe en plus d'être enseignant au Centre de formation professionnelle Performance plus. Depuis novembre 2008, M. Simard s'implique aussi au comité jeunesse de l'Ordre régional des infirmières et infirmiers Laurentides Lanaudière. Il est entré en fonction le 12 avril 2010 et son port d'attache est l'hôpital (1^{er} étage).



Nancy Bernier
Coordonnatrice d'activités

Infirmière à la salle d'urgence du CSSS de Saint-Jérôme depuis 2005, M^{me} Bernier a également pratiqué à l'Agence Source Santé Action et occupait, depuis l'an dernier, le poste d'infirmière chef d'équipe à l'organisme Le Phare qui a pour mission d'offrir gratuitement des services d'aide et de soutien aux familles ayant un enfant atteint d'une maladie dégénérative et/ou terminale nécessitant des soins complexes. Elle poursuit présentement un certificat en gestion des services de santé et services sociaux. M^{me} Bernier est entrée en fonction le 23 avril et son port d'attache est l'hôpital (1^{er} étage).

Nouveaux employés

Asselin, Céline
Auguste, Noël
Avon, Julie
Bellemare, Karine
Boivin, Caroline
Bourdages, Jean-Claude
Brunet, Céline
Chartrand, Sylvie
Constantineau, Lise
Côté-Demers, Daisy
Deschatelets, Andrée
Dionne, Stéphanie
Ferland, Marie-France
Forest, Luc
Grenier, Geneviève
Heath, Francine
Henault, Nathalie
Horel, Audrey-Véronique
Labonté, Marie-Pier
Lafond, Sylvain
Lancôt-Malovenchko, Lucie

Larue-Raymond, Nycol-Ann
Latreille, Diane
Malorni, Mélanie
Martel, Christian
Ménard, Isabelle
Messier, Julie
Miljours, Karine
Parizeau, Karine
Péladeau, Sabrina
Pelletier, Jean-Luc
Pépin, Gilles
Pontbriand, Vanessa-Anne
Robitaille, Carianne
Rondeau, Martine
Secours, Isabelle
Sénéchal, Cécile
Tanguay, Josée
Tessier, Isabelle
Thériault, Sarah
Thomas, Suzanne
Tremblay, Mélanie

Nous sommes convaincus qu'ils sauront relever avec succès les nombreux défis liés à leur poste et je me joins aux membres du conseil d'administration, de la direction et de l'équipe de gestionnaires de notre organisation pour leur offrir tout notre soutien dans l'accomplissement de leurs fonctions.

Nouvelles responsabilités et intérim

Plusieurs personnes se sont vu confier de nouvelles responsabilités au sein de l'établissement et d'autres assumeront différentes fonctions sur une base intérimaire.

M^{me} **Anny Massarelli** occupe dorénavant les fonctions de chef de service en ressources humaines et s'occupe plus particulièrement du développement organisationnel et du développement des compétences.

M. **Claude Coupal** s'est vu confier le poste de chef de service module chirurgie sur une base intérimaire.

M^{me} **Mireille Dufort** s'est vu confier le poste de chef-adjointe en chirurgie.

M^{me} **Denyse Lafontaine** assume, de façon intérimaire, l'encadrement clinico-administratif de la clinique externe de psychiatrie et de l'unité de psychiatrie. De plus, elle aura un mandat relié à l'hébergement.

M. **François Gagnon**, chef de l'administration des programmes de santé mentale, se voit confier l'encadrement des programmes suivants : organisation communautaire en santé mentale, programme sentinelle, services ambulatoires de 1^{re} ligne, programme service d'intensité variable, service d'intégration socioprofessionnelle, fonction d'infirmier de liaison ainsi que la gestion du programme dépendance.



Denis Plouffe
Directeur des services financiers



Après près de 11 années de loyaux services au CSSS des Sommets, M. Denis Plouffe, directeur des services financiers, a pris la décision de relever un nouveau défi, tout près de chez lui, au CSSS de Saint-Jérôme. Il occupe le poste de directeur des ressources financières et informationnelles, depuis le 10 mai dernier. Toutefois, M. Plouffe a accepté de poursuivre son implication à temps partiel au sein de notre organisation jusqu'au 11 juin 2010 afin de terminer les travaux liés à l'année financière 2009-2010 et de préparer la planification budgétaire 2010-2011. M. **Richard Gascon**, associé délégué à la firme Raymond Chabot Grant Thornton, agira à titre de directeur intérimaire des services financiers afin de permettre à M. Plouffe et à M^{me} **Isabelle Laurin** de terminer les travaux liés à l'année financière en cours et de compléter la planification budgétaire 2010-2011. Également, le directeur général a confié à M. Gascon un mandat d'optimisation et de revue des processus à la direction des services financiers et au service d'approvisionnement. Il est entré en fonction le 10 mai dernier, et ce, à raison de deux jours par semaine et participera aux rencontres du comité de direction et du comité de budget ainsi qu'aux séances du comité de vérification et des investissements.



Patricia Rousseau
Chef du service de nutrition clinique et d'alimentation

Nous désirons également vous informer du départ de M^{me} Patricia Rousseau, chef du service de nutrition clinique et d'alimentation. M^{me} Rousseau nous a quittés le 2 mai dernier pour aller relever de nouveaux défis. M. **François Robert**, technicien en gestion de service alimentaire assumera les fonctions de chef de activités d'alimentation incluant les opérations de production et de distribution pour le pavillon Albert-Joannette ainsi que pour les trois centres d'hébergement. M^{me} **Louise Bergeron**, technicienne en diététique, apportera quant à elle un soutien à M. Robert et verra plus spécifiquement au suivi des horaires, à l'accueil des employés et aux besoins ponctuels du service alimentaire. M^{me} **Andrée Morin-Gélinas**, nutritionniste, assumera les fonctions de coordonnatrice des activités de nutrition clinique pour l'ensemble du CSSS des Sommets.

Nous remercions sincèrement M. Plouffe et M^{me} Rousseau pour leur engagement et leur souhaitons la meilleure des chances dans la réalisation de leur nouveau défi.