



# L'Entre-Nous



Novembre 2009

## Agrément

Du 16 au 19 novembre s'est tenue la visite d'Agrément Canada. Je tiens à remercier toutes les personnes qui lors des visites ont collaboré et ajusté leur horaire en fonction des besoins des visiteurs. Je tiens également à souligner la contribution exceptionnelle de Mme Anick Malette pour le soutien apporté aux équipes, ainsi qu'à la préparation de la visite. D'ici quelques semaines, nous devrions connaître le type d'Agrément qui pourra nous être accordé. Cette visite nous a permis de constater les progrès de l'établissement, depuis la dernière visite d'Agrément Canada et que les processus d'amélioration de la qualité donnent des résultats qui vont se poursuivre.

Le directeur général  
Thierry Boyer

## Pandémie

Grâce à l'implication et la contribution des infirmières, des cliniques de vaccinations furent organisées pour les employés, les enfants de 6 mois à 5 ans, les personnes dans différents milieux résidentiels et particulièrement les personnes multihandicapées. La démarche de vaccination s'inscrit dans une mesure de précaution et de prévention.

**Nous remercions Danielle, Sylvie et Mylène pour leur implication !**

## L'évaluation clinique de l'aptitude

Quelques membres du comité d'éthique à l'intervention du Pavillon du Parc ont récemment eu l'opportunité de participer aux activités de l'Institut d'été en éthique clinique organisées par l'Association québécoise en éthique clinique. C'est dans ce cadre qu'une communication fut proposée par le neuropsychologue M. Daniel Geneau qui aborde la thématique de l'évaluation clinique de l'aptitude. Celle-ci est résumée dans cette parution de L'Entre-Nous.

Cette communication rappelle avec justesse que la dimension la plus importante du travail des membres du personnel intervenant auprès des personnes vulnérables constitue un accompagnement empreint de professionnalisme et de générosité. Le neuropsychologue Geneau précise que l'évaluation de l'inaptitude constitue tout de même une source de malaise pour l'évaluateur puisque la responsabilité de déterminer les critères permettant de conclure à l'inaptitude est plus souvent qu'autrement laissée à la discrétion du professionnel chargé d'évaluer l'inaptitude. Celui-ci a alors à déployer des efforts afin de se familiariser avec le concept

de l'inaptitude. Il s'agit pour lui d'éviter d'adopter une perspective qui est trop paternaliste pour ne pas nuire à la sécurité et à la protection de la personne. Cette perspective est susceptible de brimer les droits des majeurs. À un autre pôle, l'évaluateur pourrait adopter une perspective de laisser aller qui, au nom de l'autonomie, exposerait le majeur à des situations à risque qu'il ne pourra assumer. Entre ces deux pôles, il existe un équilibre vers lequel il s'agit de tendre.

L'inaptitude ne va pas nécessairement de pair avec l'ouverture d'un régime de protection. Il existe des solutions moins contraignantes pour la personne concernée et pour son entourage. La demande d'ouverture d'un régime de protection est une décision lourde de conséquences pour la personne qui y est soumise. Sur ce plan et en se référant à divers auteurs, le neuropsychologue Geneau rappelle des erreurs courantes spécifiques à la conception clinique de l'inaptitude. En vue de déconstruire les mythes spécifiques à l'inaptitude il nous rappelle que l'inaptitude n'est pas dé-

# Suite...

terminée par la simple présence d'un désordre mental. Il s'agit plutôt d'apprécier l'impact du désordre mental sur les capacités de prendre une décision. À titre d'exemple, une personne atteinte d'une démence de type Alzheimer qui est consciente de ses limitations et qui a systématiquement recours à l'appui de ses enfants lorsque vient le temps de signer un document officiel pourrait être reconnue apte à décider pour ses biens. Cela serait aussi le cas d'une personne ayant une déficience intellectuelle qui reçoit un tel type de soutien de la part de ses parents ou alors de sa fratrie. En outre, l'inaptitude : ce n'est pas tout ou rien. Sur ce plan une erreur courante consiste en effet à reconnaître un majeur inapte sans toutefois préciser quelles décisions il n'est pas en mesure de prendre. Il se peut que le majeur soit inapte à gérer ses biens mais qu'il puisse tout de même décider à qui il souhaite confier l'administration de ses avoirs. Par ailleurs, Daniel Geneau précise que l'inaptitude ne doit pas être conçue en tant que permanente puisque tout changement dans l'état du majeur ou alors dans sa situation peut amener l'évaluateur à réévaluer l'inaptitude. Aussi, il existe diverses définitions de l'inaptitude comme, par exemple, le cas pour l'aptitude à administrer et d'exercer ses droits civils ou alors celui de consentir et de refuser un soin. Sur ce plan, Geneau rappelle que malgré qu'un régime de protection soit associé à un majeur, il n'en demeure pas moins qu'advenant que celui-ci refuse catégoriquement un soin, il ne pourront être traité contre son gré sans une ordonnance du tribunal.

En se référant au modèle proposé par Grisso (1994 in Geneau 2005), l'auteur précise que la démarche d'évaluation de l'inaptitude doit tenir compte de quatre composantes qui requièrent une évaluation par une équipe multidisciplinaire. Il s'agit des composantes:

- Fonctionnelle (Difficultés de fonctionnement vécues par la personne, accomplissement des AVQ,AVD, impact des déficits cognitifs sur le processus de prise de décision);
- Causale (s'agit-il d'une déficience intellectuelle, d'un syndrome démentiel ou autre, opinion quant au pronostic);
- Systémique (soutien de l'entourage, l'environnement de la personne, la gestion des avoirs, etc);
- Décisionnelle (le niveau de risque résultant de l'incapacité, équilibre entre le paternalisme surprotecteur et l'autonomie à tout prix).

En ce qui a trait au consentement aux soins Geneau suggère comme plusieurs l'ont aussi suggéré de se référer aux critères mis de l'avant en Nouvelle-Écosse qui se formulent en cinq points :

**La personne comprend-elle la nature de sa maladie ou incapacité?**

**Comprend-elle la nature du soin, de l'intervention ou du traitement proposé?**

**Comprend-elle les risques et avantages spécifiques à l'intervention proposée?**

**Comprend-elle les conséquences de ne pas se soumettre à ce dont il est proposé?**

**La capacité de la personne à décider est-elle limitée par sa condition?**

La littérature et nos observations sur le terrain nous amènent à comprendre que la vérification du consentement auprès d'une personne ayant une déficience intellectuelle revêt des défis particuliers compte tenu, entre autres, de la tendance à l'acquiescement que l'on retrouve chez des personnes ayant une déficience intellectuelle. Sur ce plan, la recherche sociale en déficience intellectuelle nous renseigne sur les stratégies à développer afin que la conduite des entrevues soit davantage adaptée à la situation de ces individus (Guillemette et Boisvert, 2003 ; Carrier et Fortin, 1994 ). En outre, les démarches de vérification du consentement deviennent d'autant plus difficiles à entreprendre lorsqu'il se manifeste chez la personne des incapacités sur le plan de la communication orale. C'est en lui associant des apprentissages en lien avec l'utilisation de moyens alternatifs de communication (image, signes, ou alors par le biais de moyens technologiques), qu'elle pourra communiquer plus aisément ses besoins, aspirations, refus et situations où il y a eu négation du respect de ses droits.

L'évaluation de l'aptitude constitue donc une démarche complexe empreinte d'enjeux sur le plan éthique. Il existe de multiples formes d'inaptitudes et une panoplie de définitions spécifiques à ce concept. C'est dans ce souci d'accompagnement avec professionnalisme et générosité que les éléments décrits ci-haut méritent alors d'être considérés.

*Stéphane Rodier  
Agent de planification, programmation et recherche  
Direction du développement, de la qualité et de la recherche*

## L'utilisation du téléphone cellulaire au travail

Le téléphone cellulaire a complètement changé notre façon de communiquer. D'ailleurs, le Pavillon du Parc favorise l'utilisation du téléphone cellulaire, notamment pour les personnes inscrites sur la liste de rappel. L'utilisation du cellulaire optimise grandement la communication entre l'organisation et le personnel. Malheureusement, ce type d'appareil est souvent utilisé à des moments inappropriés. Beaucoup de personnes se servent de leur cellulaire pendant les heures de travail alors qu'ils devraient consacrer leur temps à exécuter leurs tâches. Le Pavillon du Parc tient donc à s'assurer que les personnes font une utilisation appropriée de leur téléphone cellulaire au travail. Voici donc quelques règles fondamentales à respecter :

- Mettre votre sonnerie sous silence « OFF » ou à « mode vibration » ;  
Même si vous avez choisi une sonnerie de bon goût, des appels entrants à répétition ne tarderont pas à être remarqués négativement et pourraient s'avérer dérangeants dans votre milieu de travail.
- Envoyer dans la boîte vocale les appels non urgents. Même s'il est intéressant d'avoir un contact direct avec les personnes de votre entourage, bavarder au téléphone au cours de votre journée de travail perturbe la qualité de votre travail. Limitez vos appels aux urgences.
- Si vous devez utiliser votre téléphone cellulaire, trouver un endroit privé et calme pour loger vos appels.
- Si vous êtes au travail, tenez-vous à l'écart des autres lorsque vous utilisez votre téléphone cellulaire. Faites l'effort de trouver un lieu qui ne portera pas atteinte à aux usagers ainsi qu'à vos collègues qui s'efforcent de faire leur travail. Dans une situation d'urgence, choisissez le moment opportun pour retourner votre appel (ex. terminer votre intervention avant d'utiliser votre appareil).
- Maintenir la conversation sur un ton à voix basse.  
Une conversation à voix forte peut être extrêmement

dérangeante pour ceux qui se trouvent à portée de voix.

- Utiliser les messages texte au lieu des appels téléphoniques pour demeurer professionnel.

Si vous devez communiquer sur le plan personnel et vous réalisez qu'un appel de vive voix serait inapproprié, envoyez un message texte à votre interlocuteur. C'est silencieux, rapide et concis. Quelques messages texte au cours d'une même journée de travail maintiennent vos lignes de communication ouverte sans perdre votre temps et sans déranger vos collègues. Par ailleurs, vous avez la possibilité d'utiliser vos moments de pause pour utiliser votre appareil cellulaire.

- Comme vous le savez, la confidentialité et la vie privée des usagers doivent être respectées en tout temps. Il est interdit d'utiliser votre téléphone cellulaire ou tout autre appareil pour prendre des photos, filmer ou enregistrer des conversations.

## Recrutement

Comme vous le savez sans-doute, nous avons des besoins importants de recrutement, notamment au niveau de la liste de rappel. Afin de faciliter l'organisation des journées d'entrevues et prévoir la composition des comités de sélection, nous avons convenu depuis avril dernier, de prioriser une journée d'entrevues par semaine soit à tous les jeudis. De plus, depuis l'automne dernier, nous affichons les postes à combler tous les premiers lundis de chaque mois, Cela facilite grandement la gestion des nominations dans le respect des délais prévus à la convention collective.

## Retraite

Nous avons tenu notre dîner causerie sur les questions relatives à la retraite le 25 septembre dernier. Beaucoup de questionnements ont été soulevés dans le cadre de ce dîner et nous comptons renouveler l'expérience éventuellement! En attendant, nous vous tiendrons informés dans les prochains Entre-nous, par différentes capsules relatives à la retraite, dont le rachat d'années de service. À venir!

TITRE EMPLOI	CANDIDATURES REÇUS	CANDIDATURES RETENUS	CANDIDATS CONVOQUÉS EN ENTREVUE*	ENTREVUES	EMBAUCHES / NOMINATIONS**	EN ATTENTE (références, antécédents, décision)
Éducateur *	20	9	12	6	1	2
ASSS *	26	16	14	6	1	1
Agent administratif	3	3		1	1	
Psychoéducateur	3	2			1	
Sexologue	1	1				
Travailleur social	4	4	3	3		2
Physiothérapeute	1					
Agent d'intégration			1	1		
Infirmière	1	1				
RUV			1	1		
Psychologue	1					
Entretien ménager	1	1				
Surveillant-sauveteur			2	2		1
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

\* Les C.V. des candidats convoqués peuvent provenir de notre banque de C.V. reçus dans les 6 derniers mois.

\*\* Les nominations de postes d'éducateur et d'auxiliaire aux services de santé et sociaux ne sont pas comptabilisées dans ce tableau.

Voici les administrateurs et officiers  
 du conseil d'administration :

Mme Diane Laliberté, présidente  
 M. Claude Létourneau, vice-président  
 Mme Marie-Ève Sauvé, vice-présidente  
 M. André Deschesnes, trésorier  
 Mme Agnès Beauvais, directrice générale  
 M. Thierry Boyer, administrateur  
 Mme Marthe Lessard, administrateur  
 M. André Martineau, administrateur  
 M. Gilles Turcotte, administrateur

## MERCI!

Monsieur Claude Létourneau fut président du conseil d'administration depuis la création de la fondation Pavillon du Parc en 1999. Le 17 septembre dernier, lors de l'élection des officiers, il a cédé le poste de président à Mme Diane Laliberté qui a accepté ce nouveau défi.

Merci M. Létourneau pour votre engagement éternel à la Fondation; vous êtes source d'inspiration et de motivation.

Nous remercions les bénévoles qui ont donné du temps afin de vendre des billets de loto-Richelieu au festival des Montgolfières et à la Place du Centre ainsi que les personnes qui nous ont supporté lors du barrage routier.

N'oubliez pas de vous inscrire au POOL DE HOCKEY de la fondation Pavillon du Parc. Tout en vous amusant, vous soutenez la Fondation et vous pouvez gagner de l'argent.

## RECONNAISSANCE DU PERSONNEL

### 5 ans

**Kim Richard** Travailluse sociale professionnelle/agente d'intervention en service social

**Remer Fils Alexis** Auxiliaire aux services de santé et sociaux

### 30 ans

**Denis Beaupré** Responsable d'unité de vie

**Linda Gaudreault** Agente d'intégration

### 35 ANS

**Jean Gauthier** Psychoéducateur/spécialiste en réadaptation psychosociale

## NOMINATION

**Geneviève Fortin,** Psychoéducatrice/spécialiste en réadaptation psychosociale pour les services spécialisés régionalisés TED

**Michel Trudel** Auxiliaire aux services de santé et sociaux pour les résidences : Jardins Éden A, Jardins Éden B, Jardins Éden C, Canadian Tire, Charles et Broad

**Anick Malette** Spécialiste en procédés administratifs – Ressources humaines

**Caroline Larocque** Auxiliaire aux services de santé et sociaux à la résidence Jardins Éden C

**Marie Atalina Dagobert** Auxiliaire aux services de santé et sociaux à la résidence Jardins Éden A

**Caroline Larocque** Auxiliaire aux services de santé et sociaux à la résidence Jardins Éden C

**Jean-Pierre Nault** Directeur – DSRAPA

**Justine Mukundi** Auxiliaire aux services de santé et sociaux à la résidence Canadian Tire

## NOUVEAUX EMPLOYÉS

**Pénélope Dallaire** Travailluse sociale professionnelle/agente d'intervention en service social du territoire de Papineau

**Adeline Emile** Auxiliaire aux services de santé et sociaux pour la liste de rappel

**Josée Corbeil** Travailluse sociale professionnelle/agente d'intervention en service social du territoire de Gatineau

**Marie-André Leblanc** Éducatrice pour la liste de rappel

**Suzanne Turpin** Auxiliaire aux services de santé et sociaux pour la liste de rappel

**Geneviève Saulnier** Agente de planification, de programmation et de recherche – DDQR

**Claude Boivin** Spécialiste en procédés administratifs Ressources informationnelles

**Josée Lamoureux** Agente administrative, classe I – Ressources financières