

## Sommaire

LES MAINS SUR LE VOLANT  
ET LE CŒUR POUR LES USAGERS .....1

LA SANTÉ MENTALE AU CSSS .....2

L'ACCUEIL DU NOUVEAU PERSONNEL .....2

LE MILIEU DE VIE, C'EST L'AFFAIRE  
DE TOUT LE MONDE .....2

LE COMITÉ D'AIDE, DE TRAITEMENT  
ET DE PRÉVENTION DES SITUATIONS  
DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT .....3

DES BÉNÉVOLES AU CŒUR  
D'UN ENVIRONNEMENT HUMAIN .....4

UNE CENTENAIRE  
DANS UN DE NOS CENTRES .....4

Centre de santé et de services sociaux  
Lucille-Teasdale

## Les mains sur le volant et le cœur pour les usagers



Tôt le matin, les chauffeurs d'autobus du CSSS Lucille-Teasdale sont souvent les premiers intervenants du PPA qui entrent en contact avec les personnes qui fréquentent la Halte-Répît, le Rameau d'olivier, l'un ou l'autre de nos deux Centres de Jour (Robert-Cliche et Éloria-Lepage), l'Hôpital de jour ou la clinique externe de réadaptation. Ce sont même eux qui parfois, prennent soin de les appeler tôt le matin pour leur rappeler de se lever pour être à l'heure à leurs rendez-vous, activités, etc. Ils sont sympathiques, courtois, attentionnés et connaissent bien chacun de leurs clients, qui leur rendent bien en les appelant par leur prénom.

Outre leur savoir-être, les chauffeurs ont les compétences requises pour superviser ou aider les clients à marcher, à monter et descendre les escaliers, à s'asseoir et se relever ou à faire leurs transferts en toute sécurité. Ils transmettent des informations précieuses aux intervenants des différents programmes que fréquentent leurs clients en regard de leur état, de leur condition : est-il plus fatigué, plus tendu que d'habitude; est-il plus désorienté, plus confus; est-il plus essoufflé; a-t-il plus de difficulté à marcher que d'habitude... tous de petits détails importants permettant d'orienter les interventions quotidiennes des professionnels, d'autant plus que ces clients sont souvent parmi les plus vulnérables du PPA.

Chaque jour, chaque chauffeur va chercher et reconduire au moins 30 personnes à leur domicile, au cours de 3 à 4 trajets aller-retour en matinée et en après-midi. Leurs actions ne se limitent pas à leur rôle de conducteur qui nécessite une grande vigilance et qui comporte son lot d'aléas : congestion routière, déplacements sur un vaste territoire, conduite dans conditions climatiques extrêmes et bien d'autres. Ils doivent aussi accomplir différentes petites actions pour prendre soin de la clientèle : venir chercher les clients à leur porte, aider certains d'entre eux à enfiler bottes et manteaux, s'assurer qu'ils barrent la porte de leur résidence, les soutenir dans les escaliers, les aider à marcher, déplacer au besoin leur fauteuil roulant, les aider à s'asseoir et se relever et s'assurer qu'ils sont positionnés en toute sécurité sur la banquette de l'autobus, etc. La contribution de nos chauffeurs est donc essentielle puisqu'elle permet à des personnes qui ne peuvent se déplacer par

leurs propres moyens, de se rendre à leurs activités en toute sécurité et ce, à un prix modique.

De plus, soucieux de la sécurité de leurs clients et d'offrir des services de qualité, les chauffeurs ont démontré, au cours de la dernière année, un grand intérêt et une belle implication dans une démarche de formation PDSB adaptée à leurs besoins et à leurs tâches spécifiques auprès d'une clientèle en perte d'autonomie.

D'autre part, saviez-vous que les chauffeurs contribuent de façon directe au maintien à domicile de certains clients du CLSC Hochelaga-Maisonneuve... En effet, le chauffeur attiré à la clientèle de ce CLSC est impliqué dans l'activité Marché-bus et lors des sorties « Escapades ». Tous les jeudis, il reconduit 2 à 3 groupes d'usagers à l'épicerie avec 2 auxiliaires en services de santé et sociaux et des bénévoles afin de permettre à une trentaine de personnes de faire leurs achats. Fier de ce succès, l'équipe du PPA explore la possibilité d'étendre ce service dans les 2 autres CLSC. Aussi, certains lundis, le chauffeur accompagne d'autres groupes d'usagers à des sorties (ex. : épluchettes de blé d'inde, cinéma, Oratoire St-Joseph, magasinage dans les centres d'achats et autres) visant à briser l'isolement et favoriser le maintien à domicile. Ces activités sont très appréciées des participants.

On ne peut conclure cet article sans noter la sensibilité de notre CSSS face à la nécessité d'offrir et développer ces services de transport pour notre clientèle en perte d'autonomie. Des gestes concrets ont été posés en ce sens par la Direction générale, puisque le CSSS a fait l'acquisition de deux nouveaux autobus adaptés au cours de la dernière année et un plan de remplacement des modèles désuets a été adopté pour voir au renouvellement de la flotte au cours des prochaines années. Il importe aussi de relever la contribution de Johanne Lavoie, coordonnatrice de la réadaptation, qui a su optimiser l'utilisation de la flotte d'autobus au cours des dernières années afin de réduire les coûts des transports privés et surtout, maximiser l'accès de notre clientèle à ce service.

Merci à nos chauffeurs pour leur contribution et leur implication positive auprès des clients de notre CSSS !

**Jean-François Beaulieu**

Chef d'administration de programmes URFI et hôpital de jour



De gauche à droite: Michel Tremblay, Serge Lamère, Jean-Pierre-Bruneau, Sylvie Bacon, Mario Ouellette, Pierre Caron

# La santé mentale au CSSS

C'est sous le thème « *Es-tu bien entouré? Un réseau, ça se construit* » que s'est déroulée la semaine nationale de la santé mentale, du 3 au 9 mai dernier.

Dans cette lancée, le 5 mai dernier l'ensemble du personnel du CLSC de Hochelaga-Maisonneuve était convié à venir rencontrer les intervenants des Équipes santé mentale Jeunes et Adultes. Une occasion pour échanger et mettre un visage sur un nom.

## Des équipes en plein essor

Le thème de la semaine nationale était particulièrement bien choisi cette année puisqu'au CSSS nous sommes à développer les équipes en santé mentale tant auprès des jeunes que des adultes.

Le 26 avril dernier, le CSSS Lucille-Teasdale a accueilli six intervenants de la mesure de transition de l'Hôpital Louis-H.-Lafontaine, qui ce sont joints à l'Équipe de santé mentale Adultes qui compte donc 26.6 postes à temps complet. Ces intervenants sont répartis entre les fonctions de guichet d'accès et celles de suivi et traitement.

Récemment, l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal nous informait de l'octroi de budget nous permettant l'embauche de professionnels (3,4 ETC) qui se joindront à l'équipe actuelle en santé mentale Jeunes.

## Un réseau local en chantier

Avec ses partenaires de l'Est -Hôpital Maisonneuve-Rosemont, Hôpital Louis-H. Lafontaine, CSSS de la Pointe-de-l'Île, CSSS St-Léonard-St-Michel et le ROCSME (Regroupement des organismes en santé mentale de l'Est), notre CSSS a privilégié d'établir un réseau local de services s'appuyant sur des valeurs communes et mettant l'accent sur le rétablissement, qui vise à redonner du pouvoir aux personnes utilisatrices des services en santé mentale.

Des représentants de comité d'usagers et des usagers seront intégrés aux travaux du Comité réseau local. Il s'agit d'une première étape puisque nous souhaitons réfléchir



On voit ici une partie du personnel de la mesure de transition de l'Hôpital Louis-H.-Lafontaine transférée au CSSS et faisant partie de l'équipe de santé mentale adultes, : Louissette Lepage, Patrice St-Amand, Lorraine Cadieux, Denis Bouthillette et France Goyette, alors la chef d'administration des programmes en santé mentale (maintenant directrice de la santé publique et des services communautaires).

avec eux sur notre offre de service ainsi que sur les modalités favorisant leur participation à la prestation des services (ex : projet Pairs aidant) dans nos établissements.

## Des liens à tisser et à entretenir

La mise sur pied du guichet d'accès en santé mentale, conjuguée aux changements rencontrés tant à l'interne (création des autres guichets ou nouveaux mandats) qu'à l'externe, nécessitent de raffiner nos arrimages. Maintenant organisés sur une base hiérarchisée, les services de santé mentale dits de 1<sup>re</sup> ligne sont offerts par les CSSS, alors que ceux de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> ligne sont dispensés

par les départements ou hôpitaux psychiatriques. Également, les organismes communautaires jouent un rôle central et nous souhaitons nous coordonner avec eux pour mieux répondre aux besoins des utilisateurs.

Un grand travail a été fait avec nos équipes et nos partenaires mais beaucoup reste encore à faire. Nous sommes confiants que notre volonté commune et nos efforts porteront leurs fruits et permettront d'établir des services accessibles, adaptés et répondant aux besoins de la population du territoire.

**Monique Chicoyne**

Conseillère cadre à la Direction générale

## L'accueil du nouveau personnel

Qui ne se souvient pas de ces premiers moments qui marquent le début d'un nouvel emploi? Ces souvenirs sont-ils heureux ou plutôt décevants? Pour certains, cette étape a peut-être été source de stress et d'anxiété. Débuter un emploi comporte effectivement de nombreux défis tels que : apprivoiser son environnement, se familiariser avec les règles et pratiques internes, créer des liens avec de nouveaux collègues, mieux comprendre ce que l'on attend de nous...

Tout au long de l'année, nous voyons arriver dans nos équipes de nouveaux visages et collègues de travail. La période estivale est d'ailleurs un moment particulièrement marquant puisque nous embauchons près de 200 nouveaux employés pour prendre la relève durant cette période et assurer la continuité des services à notre clientèle. C'est donc pour faciliter et améliorer l'intégration dans notre organisation de toutes ces recrues qu'un nouveau programme d'accueil a été minutieusement élaboré et mis en place le 20 avril dernier. Un guide d'accueil a également été conçu pour supporter le programme lequel peut être consulté sur notre site intranet.

Au programme, plusieurs volets visant à faire connaître le CSSS Lucille-Teasdale sont abordés dont les sujets suivants :

- la présentation de notre organisation par sa mission, sa population et ses valeurs incluant les codes d'éthique et l'approche milieu de vie
- plusieurs règles et politiques internes
- la prévention et le contrôle des infections
- l'agrément, la qualité et la gestion des risques
- les conditions de travail incluant la paie, la rémunération et les avantages sociaux
- la santé et sécurité au travail
- le processus de dotation interne
- les mesures d'urgence
- la gestion des plaintes
- la liste de rappel et la disponibilité
- les affiliations syndicales

Cet accueil du nouveau personnel est réalisé dans le cadre d'une journée complète dédiée à l'exploration de ces différents volets. Plusieurs collaborateurs viennent à tour de rôle transmettre de l'information et répondre aux questions touchant leur champ d'expertise, parfois supporté par des présentations vidéo. De plus, un calendrier annuel d'accueil a été préparé afin d'assurer que tout nouvel employé y participe et reçoive rapidement l'information nécessaire à son intégration.

Par ailleurs, rappelons-nous que l'accueil, l'intégration et l'orientation des nouveaux employés

comportent plusieurs étapes au-delà d'un programme bien structuré et dispensé par la Direction des ressources humaines et ses partenaires. En effet, il y a l'orientation et l'intégration dans chaque service et programme visant à familiariser le nouvel employé dans ses fonctions et dans son environnement de travail. La contribution de tout le personnel en place dans l'organisation constitue un apport très important. Elle se concrétise, entre autres, par le respect et la bienveillance à leur égard ainsi que par le soutien et le partage de nos connaissances. C'est par des gestes concrets au quotidien que les nouveaux employés se sentent véritablement accueillis et deviennent partie intégrante de leur nouvelle équipe de travail.

Qui dit accueil, intégration et orientation réussis dit aussi sentiment d'appartenance, rétention, performance et mobilisation accrues. N'est-ce pas là des raisons suffisantes pour accorder à ces activités toute l'importance qu'elles méritent? Merci donc à tous nos partenaires et à chaque membre du personnel pour faire de l'arrivée des nouvelles recrues un moment dont elles garderont des souvenirs heureux!

**Diane Lamonde**

Chef du service PMO, dotation et développement des ressources humaines

## Le milieu de vie, c'est l'affaire de tout le monde

### Des gestionnaires engagés

En février et mars dernier, une soixantaine de gestionnaires des directions de l'hébergement, des soins infirmiers, des ressources humaines, des services techniques, de la gestion des risques et des ressources non institutionnelles se sont réunis entre autres pour réfléchir sur le code d'éthique et sur son implication « dans l'action ».

Monsieur Victor Sheitoyan, conseiller éthique et membre du comité d'éthique du CSSS Lucille-Teasdale a présenté une conférence suscitant de grandes réflexions sur le sens de nos valeurs éthiques en tant qu'organisation et en tant

que personne. Ces propos énoncés dans le cadre d'une approche pédagogique plutôt philosophique en utilisant des notions de « concept en général » a permis aux participants de faire le lien avec le concept milieu de vie que nous devons faire « vivre dans le quotidien » à travers le code d'éthique.

Lors de cet événement, nous avons également présenté le **nouveau guide d'accueil et de séjour des résidents** qui est remis à tous les résidents actuels et futurs depuis juillet. Ce document de référence est le produit final d'une vaste consultation auprès de résidents, membres de famille, intervenants et bénévoles.

# Le Comité d'aide, de traitement et de prévention des situations de violence et de harcèlement

## Un comité mobilisé pour la qualité de vie au travail

La Direction des ressources humaines a confirmé la nomination des membres du comité d'aide, de traitement et de prévention des situations de violence et de harcèlement, suite à la recommandation du comité paritaire de santé et sécurité au travail. Unanimement, les six membres ont exprimé qu'ils ont à cœur le maintien d'un milieu de travail où le climat est harmonieux, sain et sécuritaire, empreint de respect et de civilité. De plus, ils souhaitent exercer leur rôle d'information, de prévention et de soutien en observant vigoureusement les règles de la confidentialité, d'éthique professionnelle et de neutralité lors du traitement de plaintes formelles.

Dans un premier temps, il nous fait plaisir de vous présenter les six membres faisant partie du comité :



### M. Jean-François Lahaise

- Infirmier-auxiliaire au Centre d'hébergement Jeanne-Le Ber, il est employé du CSSS depuis plus de 6 ans
- Membre du syndicat AIM – FIQ
- 514-577-6447



### Mme Claire Lavallée

- Conseillère-cadre en soins infirmiers aux centres d'hébergement Marie-Rollet et Rousselot
- Membre de l'Association des gestionnaires des établissements de santé et des services sociaux (AGESSS)
- Depuis plus de 26 ans au sein de l'établissement, elle a occupé les postes de chef d'unité et d'assistante du supérieur immédiat au Centre d'hébergement Jeanne-Le Ber. Elle a suivi des formations en résolution de conflits et désire mettre à contribution son expertise pour le mieux-être du personnel dans notre organisation
- 514-254-9421 poste 138



### M. Benoît Legault

- Cuisinier au Centre d'hébergement J.-Henri-Charbonneau, il compte plus de 27 années de service au sein de notre établissement
- Membre du syndicat SCFP-FTQ
- 514-523-1173 poste 5263



### Mme Danièle Girard

- Chef d'administration de programmes aux services courants
- Membre de l'Association du personnel d'encadrement du réseau de la santé et services sociaux dont elle assume la présidence (APERSSS)
- Elle a occupé des fonctions d'encadrement depuis 1997, à l'Hôpital Sainte-Justine, puis au CLSC Olivier-Guimond
- 514-255-2494 poste 500



### M. Michel Lefebvre

- Agent de relations humaines, chargé de projet pour le réseau Sentinelles et intervenant au Centre de crise l'Entremise depuis 22 ans
- Depuis plusieurs années, il participe à des comités et groupes de discussion au niveau de la santé mentale et de la violence en milieu de travail
- Membre du syndicat CSN-FSSS
- 514-524-3544 poste 3288



### Mme Diane Lamonde

- Chef du Service de la planification de la main-d'œuvre, dotation et développement des ressources humaines, elle œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux depuis près de 20 ans.
- Elle représente la Direction des ressources humaines et assure la coordination du comité
- 514-524-3544 poste 5458

## Mais qu'en est-il de leurs responsabilités ?

### Rôle de prévention et d'information

En collaboration avec la Direction des ressources humaines et l'ensemble des gestionnaires, le comité participe à la diffusion de la politique et à l'évaluation des besoins en matière d'information, de formation et de sensibilisation aux causes et conséquences de la violence et du harcèlement en milieu de travail. À cet égard, un dépliant « Pour un environnement sans abus, violence et harcèlement - au CSSS Lucille-Teasdale, je cultive le respect » a été conçu et sera présenté à l'ensemble des équipes de travail par le personnel cadre au cours des prochaines semaines. Vous êtes invités à en prendre connaissance, à vous l'approprier car il résume très bien notre politique. Il est aussi disponible sur notre site intranet.

### Rôle de soutien

Le comité joue également un rôle de soutien et de conseil auprès des gestionnaires, des différentes instances de l'organisation et de tout membre du personnel en lien avec des situations de violence et de harcèlement. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le comité s'assure de la mise en place et du fonctionnement d'un mécanisme d'aide et de traitement des plaintes afin d'offrir du soutien et un service approprié aux plaignants.

### La formation du comité de traitement d'une plainte lors du dépôt d'une plainte formelle

Bien que vous puissiez consulter les membres du comité en tout temps, il est important de rappeler que la toute première étape, si vous êtes victime d'harcèlement ou de violence, est de dénoncer les comportements. Dans la mesure du possible, vous

devez signifier à la personne présumée responsable de la conduite vexatoire que son comportement est inacceptable et indésirable et qu'il doit cesser. Si cette démarche s'avère infructueuse, le support de votre supérieur doit alors être demandé afin de résoudre le conflit de manière coopérative.

Si ces démarches ne corrigent pas la situation, le dépôt d'une plainte est alors indiqué.

Ainsi, lorsqu'une plainte formelle est déposée à la Direction des ressources humaines en utilisant le formulaire à cet effet, un comité de traitement d'une plainte, issu du comité permanent, est mis en place. Ce comité est formé d'un membre du comité permanent choisi par la personne plaignante, d'une personne provenant de l'extérieur de l'organisation reconnue pour sa crédibilité et son expertise en matière de violence, de harcèlement et de relations d'aide et de Diane Lamonde, de la Direction des ressources humaines.

Les responsabilités de ce comité consistent à traiter la plainte en procédant à l'enquête et à son analyse en apportant l'accompagnement nécessaire à la personne qui porte plainte ainsi qu'aux témoins d'un comportement violent ou de harcèlement. Par la suite, des recommandations visant des mesures préventives ou correctives sont identifiées et transmises à la Direction des ressources humaines.

Comme les situations de violence et de harcèlement se construisent souvent au fil du temps, il faut donc demeurer alerte, observer les signes précurseurs et déceler précocement les conflits afin de les régler rapidement et à la source.

En terminant, nous désirons remercier les membres du comité pour leur engagement et leur implication à promouvoir un milieu de vie et de travail sans abus, violence et harcèlement... et pour ce faire, au CSSS Lucille-Teasdale « Je cultive le respect ! »

**Danièle Bourque**

Directrice des ressources humaines

# Des bénévoles au cœur d'un environnement humain

Pour la deuxième année, la Direction de l'hébergement a réuni le 5 mai dernier, plus de 80 bénévoles de ses 7 centres d'hébergement sous le thème « L'accompagnement des bénévoles auprès des personnes ayant des déficits cognitifs ».

L'aspect de la communication est un défi majeur pour les bénévoles et intervenants, car ils sont souvent confrontés à des difficultés lorsqu'ils doivent entrer en relation avec des personnes, entre autres atteintes de la maladie d'Alzheimer. Cette formation a amené les bénévoles à se rappeler l'importance de :

Observer attentivement le comportement verbal et non-verbal ainsi que les expressions émotives du résident ;

Décoder les messages à partir des mots que le résident emploie, les gestes, les objets qu'il utilise, les trajets qu'il emprunte ;



Explorer l'expression émotive en étant attentif aux manifestations de plaisir, de déplaisir, à la douleur, à l'anxiété, à la peur, etc. ;

Rassurer les personnes et leur démontrer de l'empathie.

Les différentes équipes de bénévoles en centre d'hébergement jouent un rôle essentiel auprès des résidents en leur apportant ce petit « plus » d'une attention particulière à offrir aux personnes en grande perte d'autonomie.

À cet effet, nous désirons rendre un hommage particulier à un bénévole du centre Rousselot qui nous a quitté ce printemps dernier. Monsieur Jacques Côté, décédé subitement a laissé un grand vide pour les résidents et l'ensemble de la communauté de Rousselot. La direction de l'hébergement associée à la direction des services à la clientèle de Rousselot tient à lui rendre un hommage particulier.

**Claire Girard**

Conseillère en milieu de vie

## Un bénévole qui a donné de tout cœur

C'est avec regret que nous avons appris la triste nouvelle du décès soudain de Monsieur Jacques Côté, bénévole au Centre d'hébergement Rousselot, ce 31 mars dernier, à l'âge de 61 ans. Monsieur Côté a débuté en avril 2003 au Centre d'hébergement Rousselot à titre de bénévole. Aux débuts, il contribua à l'accompagnement des résidents lors des rendez-vous médicaux. Par la suite, il participa aux activités de loisirs et aux diverses sorties offertes aux résidents, et ce, en présence de la technicienne en loisirs Madame Nicole Lortie. Par sa grande disponibilité, il offrit à certains résidents de les accompagner pour une sortie au restaurant de leur choix à l'heure du dîner ou du souper. Il n'était pas rare de voir Monsieur Côté se préoccuper des résidents démunis ou esseulés, sans visite ou sans famille en les orientant dans leur nouveau chez soi ou pour leur procurer du réconfort, tout en leur donnant confiance en eux-mêmes afin qu'ils puissent participer aux diverses activités sociales et ainsi s'intégrer plus facilement auprès des personnes de leur entourage. Dévoué, constant et très présent au milieu de vie, Monsieur Côté a contribué à une œuvre qui va continuer d'évoluer car chacun d'entre nous participons à cette évolution par nos gestes au quotidien, nos paroles, nos rêves et notre foi.

Un jour, il confia à Mademoiselle Corinne Plourde, présidente du Comité des résidents, que son plus grand rêve serait de personnifier le rôle du Père Noël durant les Fêtes de Noël des résidents pour qu'il puisse voir rayonner dans leurs yeux ce moment magique. Eh bien, son rêve se réalisa et il en fut très ému. Mais son cheminement ne s'arrêta pas là, bien au contraire. Il assista Mademoiselle Corinne Plourde, au ramassage et à la consignation de cannettes de liqueur vides, qui permit l'achat d'une tondeuse à gazon et d'outils d'horticulture pour la terrasse des résidents. Car il va s'en dire que, l'activité jardinage contribua à mettre à la disposition ses connaissances en horticulture et ainsi briser l'isolement de résidents par des activités simples de jardinage ou à l'entretien des plantes. Par ses connaissances en horticulture, Monsieur Côté est devenu notre maître d'œuvre à l'embellissement de la terrasse des

### Comité de rédaction :

Pierrette Boivin, *rédactrice en chef*

Jean-François Beaulieu, Marilyn Doucet, Claire Girard et Suzanne Jalbert.

Révisseur : Nathalie Paquette

Réalisation graphique : Mardigrafe

*Le Trait d'union* est le journal du CSSS Lucille-Teasdale. Les personnes qui désirent faire paraître des articles doivent soumettre leur texte au comité de rédaction. Pour ce faire, les articles doivent avoir un maximum d'environ 500 mots et être acheminés à l'adresse [louise.gaudreau.lteas@ssss.gouv.qc.ca](mailto:louise.gaudreau.lteas@ssss.gouv.qc.ca). La rédaction se réserve le droit de refuser la publication d'un article. Les auteurs ont l'entière responsabilité de leur texte. Les opinions émises dans *Le Trait d'union* n'engagent en rien le conseil d'administration, ni la direction générale du CSSS Lucille-Teasdale. La reproduction des textes est autorisée à condition d'en mentionner la source. L'emploi du masculin est utilisé afin d'alléger le texte.

Prochaine parution : Novembre 2010

résidents. Par son amour de la nature, par sa persévérance et son souci de rendre cet environnement un lieu de réconfort et de plaisance pour les résidents et leurs familles, il a accompli sa tâche dignement et en toute beauté. Combien de temps a-t-il passé à regarder son œuvre et à admirer ce que la nature lui offrait. Par son doigté, chacune des plantes, fleurs ou arbres a reçu une touche personnelle pour donner le meilleur de sa parure. On dit souvent que la terre c'est la vie. Monsieur Côté a compris ce message et a recréé la vie pour certains de nos résidents. Cette terrasse sera toujours empreinte de sa présence. Sans lui, ce lieu ne serait pas ce qu'il est.

Monsieur Côté fut un exemple de source de vie, d'inspiration et de dévotion sans égale auprès des personnes âgées. Maintenant, il est de notre ressort de continuer ce qui a été amorcé afin de livrer le message que Monsieur Côté nous a laissé « On ne calcule pas efforts lorsque l'on sait donner ». Il restera toujours présent à notre mémoire et les résidents quant à eux pourront en témoigner à chaque printemps lorsque les premières fleurs jailliront de la terre pour en échapper leurs doux parfums. Afin de perpétuer le souvenir de son œuvre, une plaque commémorative sera dédiée à son attention à la terrasse des résidents du Centre d'hébergement Rousselot par l'identification suivante : « TERRASSE JACQUES CÔTÉ » ainsi qu'à la plantation d'un arbre pour représenter la vie qui se perpétue.

**Réjean Paquette**

Directeur des services à la clientèle,  
Centre d'hébergement Rousselot

## Une centenaire dans un de nos centres

Judi le 20 mai 2010, M<sup>me</sup> Jeannette Marcoux, du Centre d'hébergement Éloria-Lepage, a célébré son 100<sup>e</sup> anniversaire de naissance en compagnie des membres de sa famille, des résidents et de plusieurs employés. Pour souligner l'évènement, 5 générations de Marcoux étaient présents pour chanter bonne fête à la doyenne de la famille.

La photo de madame a rejoint celles de trois autres résidents sur le "Boulevard des Centenaires", inauguré en mai 2008 et situé à l'entrée du centre. BRAVO à M<sup>me</sup> Marcoux pour sa longévité et pour son grand Coeur.

