

# **CENTRE D'EXCELLENCE MULTIDISCIPLINAIRE (CEM)**

## **RAPPORT ANNUEL 2020-2021**

Direction des services multidisciplinaires  
Volet pratiques professionnelles

Décembre 2021

Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Est-de-  
l'île-de-Montréal

Québec 



**CENTRE D'EXCELLENCE  
MULTIDISCIPLIANIRE (CEM)  
RAPPORT ANNUEL 2020-2021  
1ER AVRIL 2020 AU 31 MARS 2021**

Direction des services multidisciplinaires  
Volet pratiques professionnelles

### Table des matières

<b>1. MOT DE LA DIRECTION DES SERVICES MULTIDISCIPLINAIRES, VOLET PRATIQUES PROFESSIONNELLES .....</b>	<b>4</b>
<b>2. BILAN 2020-2021 .....</b>	<b>5</b>
2.1 PRÉSENTATION DU CEM .....	5
<b>MISSION ET VISION DU CEM .....</b>	<b>5</b>
<b>DIVERSITÉ DE L'EXPERTISE DE CEM .....</b>	<b>6</b>
<b>OFFRE DE SERVICE DE LA DSM-PP ET TRANSFERT DE CONNAISSANCES .....</b>	<b>7</b>
<b>AXES STRATÉGIQUES DU CEM.....</b>	<b>8</b>
<b>MODÈLE LOGIQUE DU CEM.....</b>	<b>10</b>
<b>INDICATEURS DE QUALITÉ ET DE PERFORMANCE.....</b>	<b>12</b>
2.2 ACTIVITÉS RÉALISÉES .....	13
<b>ACTIVITÉS DE STRUCTURATION DU CEM .....</b>	<b>13</b>
<b>ACTIVITÉS DÉVELOPPÉES SELON LES AXES STRATÉGIQUES .....</b>	<b>14</b>
2.3 RÉSULTAT DES INDICATEURS DE MESURE DE LA PERFORMANCE EN 2020-2021 .....	18
<b>3. CONCLUSION ET PERSPECTIVES .....</b>	<b>24</b>
<b>4. ANNEXES .....</b>	<b>25</b>

## **1. MOT DE LA DIRECTION DES SERVICES MULTIDISCIPLINAIRES, VOLET PRATIQUES PROFESSIONNELLES**

Le Centre d'excellence multidisciplinaire (CEM) du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'île-de-Montréal (CIUSSS-EMTL) a connu une expansion qui dépasse largement la visée prévue dans le plan d'action triennal 2020-2023, rédigé cette année. Ce bourdonnement d'activités et le rayonnement organisationnel qui en découlent revient en grande partie au dynamisme du conseiller cadre en innovation et pratiques exemplaires, en charge de ce dossier, de la Direction des services multidisciplinaires, volet des pratiques professionnelles (DSM-PP), Marcel Landry.

De plus, je remercie toute l'équipe de la DSM-PP qui contribue à chaque semaine à la réalisation des activités du CEM. Je vous remercie de croire en nos 2700 techniciens et professionnels du CIUSSS-EMTL et de mettre toute cette énergie à déployer des activités touchant différents types de savoirs, à la hauteur de leur talent. De plus, je tiens à souligner la contribution de nos partenaires du service de l'audiovisuel et des communications. Ces acteurs sont indispensables à la réussite de nos activités et contribuent largement à notre rayonnement tant à l'interne qu'à l'externe. Ce déploiement d'envergure est donc tributaire de la contribution de chacun d'entre nous.

Enfin, merci à notre stagiaire à la maîtrise de l'École nationale d'administration publique (ÉNAP) Claude Thierry N'Doumé, qui a réalisé avec brio ce premier rapport annuel en développement des indicateurs de qualité et de performance des activités réalisées par le biais du CEM.

Bonne lecture!

Luc Legris, Directeur adjoint, Direction des services multidisciplinaires  
Volet des pratiques professionnelles

N'hésitez pas à nous écrire pour suggestions et commentaires à l'adresse courriel suivante : [centre.excellence.multidisciplinaire-emtl.cemtl@ssss.gouv.qc.ca](mailto:centre.excellence.multidisciplinaire-emtl.cemtl@ssss.gouv.qc.ca)

## 2. BILAN 2020-2021

### 2.1 Présentation du CEM

#### Mission et vision du CEM

##### MISSION

###### Producteur de sens clinique multidisciplinaire

Le CEM du CIUSSS-EMTL a pour mission d'assurer un leadership en matière de transfert et diffusion de connaissances de pratiques cliniques.

C'est un pôle d'attraction où sont générées des pratiques interprofessionnelles exemplaires et innovantes, dignes de distinction, susceptibles de devenir des modèles. Ces pratiques sont toujours fondées sur un principe de cohérence transversale entre les services. Elles reposent aussi sur les données probantes fournies par la science, sans oublier l'expérience du terrain, issue des équipes cliniques, du milieu communautaire et des usagers eux-mêmes.

Fort de ces valeurs ajoutées, le CEM se voit attribuer le rôle de **producteur de sens cliniques multidisciplinaires**, de « locomotive du savoir » à destination de plus de 2700 membres répartis sur 67 titres d'emplois.

###### L'excellence multidisciplinaire alignée avec les objectifs stratégiques

La raison d'être du CEM est en parfait accord avec les objectifs stratégiques du CIUSSS-EMTL; ses actions sont fondées sur les valeurs de l'établissement et découlent des 5 axes de l'offre de service de la DSM-PP (**voir Annexe 1**), en particulier l'axe visant les « pratiques d'excellence – innovation ».

##### VISION

###### Pionnier en interdisciplinarité : un pari ambitieux

La création du CEM du CIUSSS-EMTL est l'une des premières dans le réseau de la santé et des services sociaux.

En osant sortir des sentiers battus, en étant à l'affût des pratiques émergentes, en faisant preuve d'originalité et de créativité, en remettant en question de façon constante l'efficacité des services, le CEM du CIUSSS-EMTL fait figure de pionnier.

C'est le pari que la DSM-PP (voir organigramme – **Annexe 3**) de l'établissement a fait, afin de parvenir ainsi à une forme d'excellence susceptible d'être reconnue au niveau local, national et international.

#### Une volonté d'aller plus loin dans l'excellence

Pierre angulaire au sein des établissements de santé et de services sociaux, les services multidisciplinaires sont au cœur de la dispensation de soins et services intégrés de qualité. Dans un contexte d'une grande complexité, ils font face à de multiples défis. Ils doivent assurer le développement et l'efficacité des continuums de soins, en collaboration avec les services médicaux et les services infirmiers. Ces défis sont le moteur d'une amélioration constante de la qualité.

#### Une famille élargie aux partenaires

Les étudiants, stagiaires, chercheurs, les enseignants, les intervenants communautaires, les usagers et les citoyens, font partie de la famille. Ils sont des partenaires incontournables à la raison d'être et au fonctionnement du CEM. Ils renforcent l'arrimage à l'apprentissage, à la science, l'ancrage dans la communauté, l'intégration de l'expérience vécue par les usagers.

### **Diversité de l'expertise de CEM**

Le conseil multidisciplinaire (CM) est composé des 2700 professionnels répartis dans les 67 titres d'emplois (**voir Annexe 2**) et dans plusieurs directions-clientèles du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal, à savoir :

- La Direction des services multidisciplinaires, volet opération (DSM-OP) ou services généraux;
- La Direction programme jeunesse et activité de santé publique (DPJSP);
- La Direction des programmes santé mentale, dépendance et itinérance (DPSMDI);
- La Direction Service pour personnes âgées en perte d'autonomie (SAPA)- Hébergement;

- La Direction du soutien à domicile (SAD) et de la réadaptation des programmes de soutien à l'autonomie des personnes âgées (SAPA) et déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DI TSA-DP);
- La Direction des services professionnels (DSP).

Ces 2700 professionnels du CM constituent une expertise diversifiée pour le CEM. En effet parmi les 67 titres d'emploi en plus des titres les plus fréquemment rencontrés (technologues/technologistes/hygiénistes, les services sociaux), nous avons des expertises en moins grand nombre comme les archivistes médicales, des avocats, des photographes médicaux, des récréologues, des sexologues ou encore des techniciens en loisirs. Par ailleurs au sein d'une même discipline ou titre d'emploi, des expertises spécifiques sont développées en fonction de la clientèle (direction-clientèles) ou de la problématique rencontrée pour le même type de clientèle.



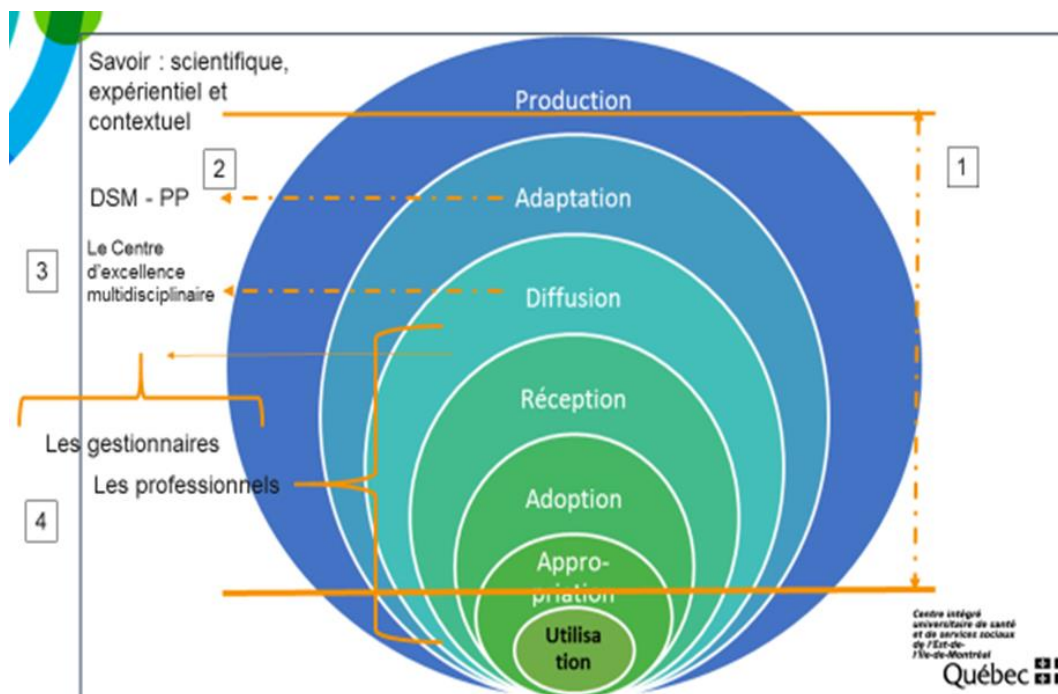
### **Offre de service de la DSM-PP et transfert de connaissances**

L'offre de service de la DSM-PP se réfère au modèle de transfert de connaissances de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (figure 1, 2009) et s'adresse directement à l'écart connu entre les nouvelles connaissances et leur utilisation.

Dans une organisation, les pratiques professionnelles, entre autres, de la DSM-PP jouent un rôle important dans l'adaptation des connaissances. En soutien aux gestionnaires opérationnels, elles sont à l'affût des nouvelles connaissances à diffuser ou à implanter. Pour se faire, les contenus doivent être adaptés en tenant compte des différentes réalités du gestionnaire opérationnel, mais surtout des professionnels/intervenants concernés. En ce sens, beaucoup d'activités de diffusion de connaissances sont déployées par CEM : rendez-vous scientifiques, midis à savoirs

(conférences-midi), veilles informationnelles, regroupements disciplinaires, capsules vidéos, etc.<sup>1</sup>.

Figure 1. Les étapes du processus de transfert des connaissances (INSPQ, 2009) et en ajoutant le rôle des pratiques professionnelles de la DSM-PP



Lorsque la visée est l'utilisation des connaissances, l'enjeu majeur repose sur les quatre dernières étapes du modèle (Réception, Adoption, Appropriation et Utilisation). Pour qu'une connaissance soit reçue, adoptée, appropriée et utilisée, les pratiques professionnelles mises en place doivent soutenir étroitement les gestionnaires, mais surtout les intervenants de son équipe, car ce sont eux qui utiliseront les connaissances en question<sup>2</sup>.

### Axes stratégiques du CEM

Le CEM s'est doté d'une vision stratégique développée selon quatre axes qui permettent de déployer l'ensemble de ses activités. Chaque axe stratégique est décrit au moyen d'un slogan qui qualifie l'axe et des objectifs à long terme. Le tableau 1 suivant présente les 4 axes stratégiques de la vision du CEM.

<sup>1</sup> Cadre de référence des pratiques professionnelles (mode travail) de la DSM-PP, 2021

<sup>2</sup> Ibid

Tableau 1 Description des axes stratégiques du CEM  
(Vision stratégique CEM 29/07/2020)

Axe	Descriptif
<p><b>Axe 1</b></p> <p><b>Partenariat et réseautage</b></p>	<p><b>Pierre angulaire du CEM</b></p> <p>Exercer un leadership certain intra et inter établissement et dans les réseaux communautaires, afin de permettre et faciliter des actions coordonnées entre les différents acteurs de recherche clinique, d'enseignement et de formation.</p>
<p><b>Axe 2</b></p> <p><b>Transfert et développement des savoirs</b></p>	<p><b>La pertinence clinique</b></p> <p>Dynamiser le partage et le développement des savoirs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Savoir scientifique (données probantes);</li> <li>• Savoir expérientiel (expériences, compétences acquises);</li> <li>• Savoir contextuel (efficacité clinique, selon les différentes missions et programmes-services des directions-clientèles).</li> </ul>
<p><b>Axe 3</b></p> <p><b>Innovations des pratiques cliniques</b></p>	<p><b>Des sentiers battus</b></p> <p>Oser remettre en question les pratiques cliniques actuelles.</p> <p>Être à l'affût des pratiques émergentes et soutenir leur développement.</p>
<p><b>Axe 4</b></p> <p><b>Rayonnement et reconnaissance</b></p>	<p><b>Sur le plan local, régional, national et international</b></p> <p>Le CEM est le véhicule pour la diffusion des savoirs et des projets cliniques novateurs développés au sein du CIUSSS-EMTL.</p> <p>Le dynamise de plus de 2300 membres.</p> <p>Une vitrine de référence sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La connaissance spécifique de plus 67 professions;</li> <li>• Des projets novateurs et leurs retombées;</li> <li>• De la diffusion des expertises cliniques spécifiques rattachées aux secteurs d'activités;</li> <li>• L'excellence des membres par la participation à des distinctions cliniques.</li> </ul>

## Modèle logique du CEM

Le modèle logique est un outil visant à décrire un programme dans sa logique (ou sa théorie) fondamentale et qui permet d'élaborer des mesures de surveillance et d'évaluation. Il est essentiel à la validation de la théorie sous-tendant les activités du CEM<sup>3</sup>. À ce titre, les questions de l'évaluation relatives au rendement (efficacité et efficience) du centre sont fondées sur les résultats immédiats, intermédiaires et ultimes, décrits dans le modèle logique présenté dans la figure 2 ci-dessous.

Le développement du modèle logique du CEM intègre les 4 axes stratégiques dans sa dimension horizontale et le modèle de transfert des connaissances de la DSM-PP selon l'axe vertical, qui représente aussi la dimension temporelle. Il répond aux questions; Quoi? (composantes et activités, extrants), Qui? (groupes cibles) et Pourquoi (résultats immédiats, intermédiaires et ultimes). Par ailleurs on mentionne aussi le niveau de contrôle que le CEM exerce sur les différentes composantes du modèle. Les résultats à court terme sont les effets directs du programme sur les participants. Les résultats à moyen terme se traduisent par un changement dans les habitudes, dans les comportements ou dans les aptitudes. Les résultats ultimes ou à long terme traduisent les répercussions du programme sur l'organisation.

---

<sup>3</sup>Porteous, N., 2009. « La construction du modèle logique d'un programme » sous la direction de V. Ridde et C. Dagenais, *Approches et pratiques en évaluation de programme*, Canada : Presse de l'Université de Montréal, Chapitre 5, pages 87 à 105



## Indicateurs de qualité et de performance

Suite au processus de développement des indicateurs (modèle logique, questions d'évaluation, analyse des données existantes puis choix opérés), le CEM a retenu 20 indicateurs. Ces indicateurs sont mis en œuvre progressivement sur la période triennale 2020-2023, durée du plan d'action. Ainsi pour cette première année 8 indicateurs sont mis en œuvre auxquels s'ajouteront respectivement 6 la deuxième année et la troisième année pour atteindre le nombre de 20 en 2023. Le tableau 2 ci-dessous donne la répartition des indicateurs par an et par niveaux de regroupement du modèle logique.

Tableau 2 Répartition des indicateurs du CEM par niveau du modèle logique

Regroupements	Nombre d'indicateurs évolutifs			
	Nombre par regroupement	An 1	An 2	An 3
Pertinence	1			1
<b>Rendement – Efficacité</b>				
Extrants	4	3	1	
Résultats immédiats	6	5		1
Résultats intermédiaires	5		5	
Résultats ultimes	3			3
Rendement- Efficience	1			1
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

**NB:** An 0:2019- 2020; An 1: 2020- 2021; An 2: 2021- 2022; An 3: 2022- 2023

Pour l'exercice 2020-2021, les huit indicateurs de qualité et de performance retenus pour mesurer le rendement-efficacité (performance) des activités du CEM, sont présentés dans le tableau 3 suivant. La description détaillée (fiches descriptives) des 20 indicateurs est donnée en **Annexe 4**.

Tableau 3 Liste des 8 indicateurs de l'exercice 2020-2021

N	Indicateur
1	Appréciation des Regroupements disciplinaires.
2	Appréciation des Midis à savoirs et des Rendez-vous scientifiques.
3	Nombre annuel de visites de la page web des Veilles informationnelles .
4	Pourcentage des membres du CM participants aux activités du CEM par type d'activité et type d'emploi.
5	Importance perçue par les membres du CM de participer aux activités du CEM.
6	Nombre annuel de disciplines ciblées pour les regroupements disciplinaires.
7	Pourcentage des membres du CM participants aux Midis à savoirs.
8	Pourcentage des 67 titres d'emplois des membres du CM ayant eu une veille informationnelle.

## 2.2 Activités réalisées

### Activités de structuration du CEM

Le Centre est en plein développement et par conséquent s'est investi dans un certain nombre d'actions pour actualiser sa structure et se faire connaître.

#### Vision et Plan triennal 2020-2023

La vision et le plan triennal 2020-2023 ont été révisés et présentés aux instances de gestion ciblées du CIUSSS-CEMTL, soit à la Direction de la santé physique (DSP), la Direction des soins infirmiers (DSI), le Comité exécutif du Conseil multidisciplinaire (CECM) et à la Direction de la mission universitaire (DMU).

#### Page Web du CEM

Le processus de création de la page Web du CEM est en cours. Cette page sera la vitrine par excellence pour tous les événements du CEM. Cette page Web est dédiée principalement aux membres du Conseil multidisciplinaire, mais aussi à tout le personnel de notre établissement et entre autres, aux stagiaires, aux maisons d'enseignement, à nos partenaires en milieu communautaire et aux citoyens de l'Est de l'île de Montréal.

## Activités développées selon les axes stratégiques

Les activités programmées et réalisées au cours de l'année 2020-2021 selon les 4 axes stratégiques sont les suivantes:

### Communauté de pratique du personnel en encadrement clinique

Le CEM est en cours de planification du développement d'une communauté de pratique pour le personnel en encadrement clinique (PEC) afin de faire une mise en commun de l'expertise développée en misant sur le maintien et le développement de compétences en encadrement clinique de nos intervenants.

### Regroupements disciplinaires – CIUSSS-EMTL

Les rencontres de regroupements disciplinaires touchant les différents titres d'emplois sont un tremplin pour mettre sur pied un réseau entre pairs. Ce réseautage contribue à renforcer l'identité, le sentiment d'appartenance à une discipline, le transfert de connaissances et d'échanger sur les enjeux propres à la profession. Se mobiliser dans cet objectif est positif pour la valorisation d'une profession. Cette année, le Centre a réalisé un regroupement disciplinaire le 25 mars 2021 avec les nutritionnistes-diététistes. Cette activité a été animée par une équipe de conseillers cadres et conseillers cliniques de la DSM-PP. Le regroupement a connu la participation de 57 nutritionnistes-diététistes sur 60 que compte tout le CIUSSS soit un pourcentage de **95%**<sup>4</sup>.



L'an prochain, le CEM projette de reconduire ce regroupement et intégrer à la programmation 2021-2022, 9 autres regroupements disciplinaires. Quelques-uns ont déjà eu lieu (automne 2021) et le CEM est au stade de l'analyse des sondages et à la rédaction des différents rapports post-regroupements.

### Développement de partenariat avec la Direction de la mission universitaire (DMU)

Cette année, le CEM a participé aux rencontres, sur une base hebdomadaire, de la sphère de la mission universitaire. Cet espace, en période de pandémie, était nécessaire pour adresser les enjeux tant au niveau de la recherche, de l'enseignement et du transfert de connaissances.

---

<sup>4</sup> Ce pourcentage est calculé à la date de la tenue du regroupement à partir du fichier du personnel à jour fournie par la DRH et le nombre d'inscrit

Nous avons collaboré avec la DMU en créant un état de situation des activités entourant le CEM, notamment au niveau du transfert des connaissances.

Mise en place d'un espace de communication, se traduisant par un statutaire régulier, visant le développement de partenariat et de réseautage entre les centres d'excellence DSI et DSM et le bureau de la mission universitaire.

### Les midis à savoirs (conférences-midi)

Le CEM propose des conférences, conçues pour promouvoir et développer les savoirs, tant sur une base scientifique qu'expérientielle. Ces événements sont toujours animés par des conférenciers réputés, experts dans leur domaine. Cette année, le Centre a tenu 8 conférences (voir tableau 4) sur différentes plateformes numériques. La pandémie de la COVID-19 a forcé le virage au virtuel et ceci a contribué à l'expansion des conférences. En moyenne près de 300 participants étaient au rendez-vous pour chacune des conférences. Ces dernières ont attiré des membres de notre personnel et des partenaires externes provenant des quatre coins du Québec et aussi entre autres de l'Europe.



David Goudreault

Tableau 4 Thème des conférences des Midis à savoirs et nombre d'inscriptions

Date	Thème conférence	Nombre Inscriptions
Septembre	Promouvoir la santé mentale et la justice sociale en temps de pandémie	124
Octobre	Gérer son stress en contexte de pandémie	526
Novembre	Le choc des générations	187
Novembre	Comment favoriser la résilience des hommes en temps de pandémie	144
Décembre	Premiers soins psychologiques pour travailleurs du réseau de la santé : comment composer avec les traumatismes en contexte de pandémie	212
Janvier	L'anxiété et la dépression chez les personnes âgées: mieux comprendre les symptômes pour mieux intervenir	561
Février	À chacun son podium	394
Mars	Travail social et littérature: écrire et lire, des outils d'intervention	210
	<b>Total</b>	<b>2358</b>

Professionnels et intervenants sont sondés sur une base annuelle pour faire part de leurs centres d'intérêt. Ce sondage permet d'établir une programmation répondant aux besoins, incluant des thèmes transversaux visant une compréhension commune et des sujets spécifiques à une discipline.

La situation de la pandémie de la COVID-19 a fortement influencé le choix de certains thèmes qui ont connu une grande affluence notamment « Gérer son stress en contexte de pandémie » et « L'anxiété et la dépression chez les personnes âgées: mieux comprendre les symptômes pour mieux intervenir ».



Sébastien Grenier

La programmation 2021-2022 prévoit 11 conférences.

### Rendez-vous scientifiques

Parvenir à présenter en 3 minutes top chrono, une recherche, un projet de maîtrise ou doctorat, une œuvre qui a pris des mois de travail, c'est un tour de force. Ces 3 minutes mettent à l'épreuve les talents d'orateur et sont le point de départ d'un échange fructueux avec un auditoire. La première moitié de l'année le CEM s'est concentré à la conception du contenu de cette activité ainsi qu'au recrutement de candidats potentiels, membres du personnel du CIUSSS-EMTL. Le CEM a développé en partenariat avec le centre de recherche de l'institut universitaire en santé mentale de Montréal, un canevas pour soutenir les candidats à la préparation de leur présentation.

Le premier rendez-vous scientifique est programmé pour le 10 juin 2021 avec 4 présentateurs (voir tableau 5 ci-dessous). Le second aura lieu 1er décembre 2021. Ces deux rendez-vous sont à mettre au compte de l'exercice 2021-2022.

Tableau 5 Thèmes et présentateurs du Rendez-vous scientifique du 10 juin 2021

Date	Présentateur	Sujet
10 juin 2021	Luc Legris	Étude exploratoire des processus psychiques sollicités par des affichages publicitaires en marketing.
	Mihaela Cernei	L'intégration professionnelle des travailleurs sociaux non francophones formés à l'étranger dans le système de santé et services sociaux du Québec.
	Louise Aubertin	La création d'une communauté des pratiques comme appui au développement d'une culture de l'éthique selon une posture pragmatique chez les superviseurs en sexologie clinique.
	Florence Godmaire-Duhaime	L'intervention sociale axée sur les droits humains : une approche pour soutenir les femmes violentées en situation migratoire précaire.

### Veilles informationnelles en mouvement perpétuel

Chaque année, de nouvelles disciplines sont ajoutées à celles bénéficiant déjà de leur veille informationnelle. Le CEM a pour objectif d'élargir cet outil à toutes les disciplines exercées, membres du CM, dans l'établissement. Pour accéder à la veille ou pour la recevoir automatiquement, il suffit de s'inscrire (<https://sites.google.com/site/veillecemtl/home>). Il est à souligner que cette page est sous la gouverne de la Direction de la mission universitaire du CIUSSS-EMTL.

En tout, 8 veilles ont été réalisées, 7 veilles informationnelles et 1 veille thématique (voir tableau 6). Les premières veilles ont été développées sur la page intranet du CIUSSS puis reconfigurées pour la page web. Tout le travail de reconfiguration et la pandémie de la COVID-19 n'ont pas permis de développer de nouvelles veilles.

Tableau 6 Veilles informationnelles et titres d'emploi concernés

Veille	Titres d'emploi concernés
Veilles informationnelles	Nutrition, physiothérapie-kinésiologie, psychoéducation, travail social, psychothérapie en psychologie, électrophysiologie médicale, inhalothérapie
Veille thématique	Multidisciplinaire

### Pratiques novatrices et inédites | état collaboration chercheurs et directions-clientèles

Cette année, le CEM a entamé une démarche avec les directions-clientèles afin de les sonder sur leur relation avec la recherche. Le CEM désire 1) favoriser des liens et jumelages entre les chercheurs du CIUSSS-EMTL, les gestionnaires, les professionnels et les intervenants cliniques et 2) d'encourager un transfert de connaissances qui arrime les besoins émis par les usagers, les meilleures pratiques cliniques et l'expertise provenant des centres de recherche de l'Institut universitaire de santé mentale de Montréal (IUSMM) et de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont (HMR).

Le sondage a été réalisé et les résultats sommaires de l'analyse seront publiés dans le prochain rapport annuel.

### Leadership du CEM en matière de projets de recherche

Le CEM a joué un rôle de co-gestion avec nos partenaires de la Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique, de la Direction des services multidisciplinaires,

volet des opérations et avec la Direction adjointe du programme en oncologie de la Direction de la santé physique, et ce, liés à deux projets touchant respectivement les maladies chroniques et le partenariat.

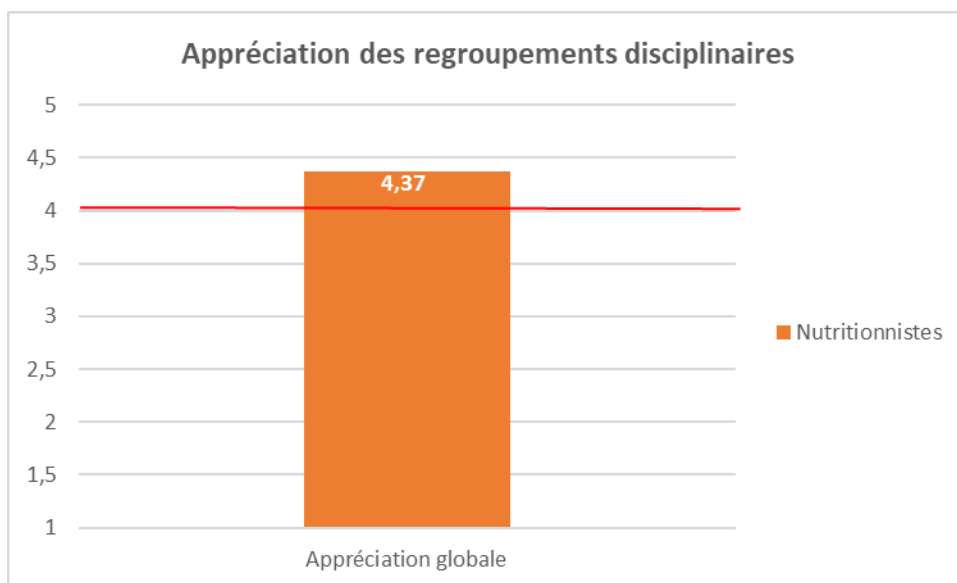
Maladies chroniques : Les patients partenaires de leurs soins pour la co-construction de leur autonomie afin de vivre au mieux avec leur maladie chronique. Approche novatrice en co-construction patients partenaires et professionnels avec le Centre d'expertise en maladies chroniques de l'Est de l'île de Montréal. Ce projet prendra fin en mars 2022.

PAROLE-Onco : Depuis l'automne 2019, lors des cliniques hebdomadaires d'évaluation pré-radiothérapie de l'HMR, une patiente accompagnatrice rencontre systématiquement les nouveaux patients afin d'évaluer le besoin d'accompagnement et de partager son vécu expérientiel avec la maladie. 102 patientes ont accepté à ce jour de rencontrer les patientes accompagnatrices, dont 53 ont accepté de participer à la recherche. Cette première rencontre peut être suivie de contacts ultérieurs si la patiente en ressent le besoin. Huit patientes accompagnatrices sont maintenant disponibles pour effectuer des accompagnements. Aussi, il a été instauré un nouveau mode de collaboration en radiooncologie puis, plus récemment, avec d'autres médecins du programme (oncologues et chirurgiens), radiooncologie et au CRID de l'HMR.

### **2.3 Résultat des indicateurs de mesure de la performance en 2020-2021**

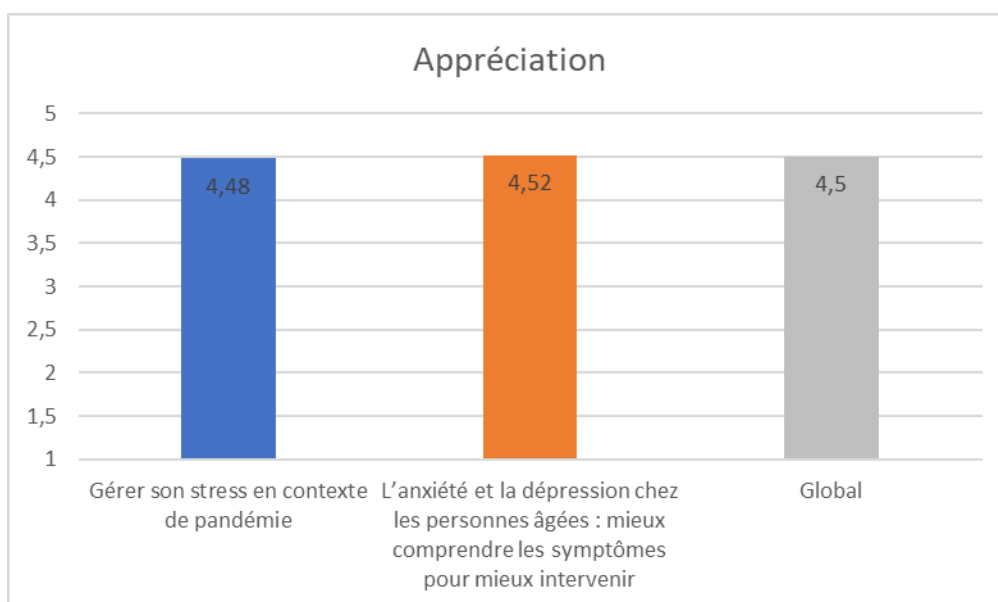
#### Appréciation des regroupements disciplinaires

Le sondage d'appréciation complété suite au premier regroupement disciplinaire tenu permet de calculer l'indicateur « Appréciation des Regroupements disciplinaires ». L'appréciation a atteint une note de 4.37 sur 5, supérieure au seuil de 4. Le premier regroupement s'est bien déroulé. Notons qu'à ce stade nous avons peu d'observations pour tirer une tendance ou une conclusion définitive. L'analyse sera plus aisée dans les prochains exercices.



### Appréciation des Midis à savoirs

Deux sondages d'appréciation ont été réalisés lors des conférences des Midis à savoirs. Ils permettent d'adresser l'indicateur appréciation des Midis à savoirs. Le nombre de répondants est respectivement de 20 et 26 pour les deux conférences de Midis à savoirs, soit un total de 46 répondants. Les scores obtenus pour chaque évènement et la note globale sont présentés dans l'histogramme suivant. Le seuil de 4 est atteint pour chacune des conférences et la moyenne globale est de **4,5**.



### Nombre annuel de visites de la page Web des Veilles informationnelles

Le rapport Google Analytic des pages Web du CEM nous permet de capter l'intérêt des membres du CM pour les 7 veilles informationnelles qui ont été préparées à leur intention. Ainsi sur la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021, les pages web ont été visités **1677 fois** (sessions) et 4746 pages ont été vues. Les **917 utilisateurs** ont en moyenne près de 2 sessions et chaque session a durée en moyenne 2 :35.

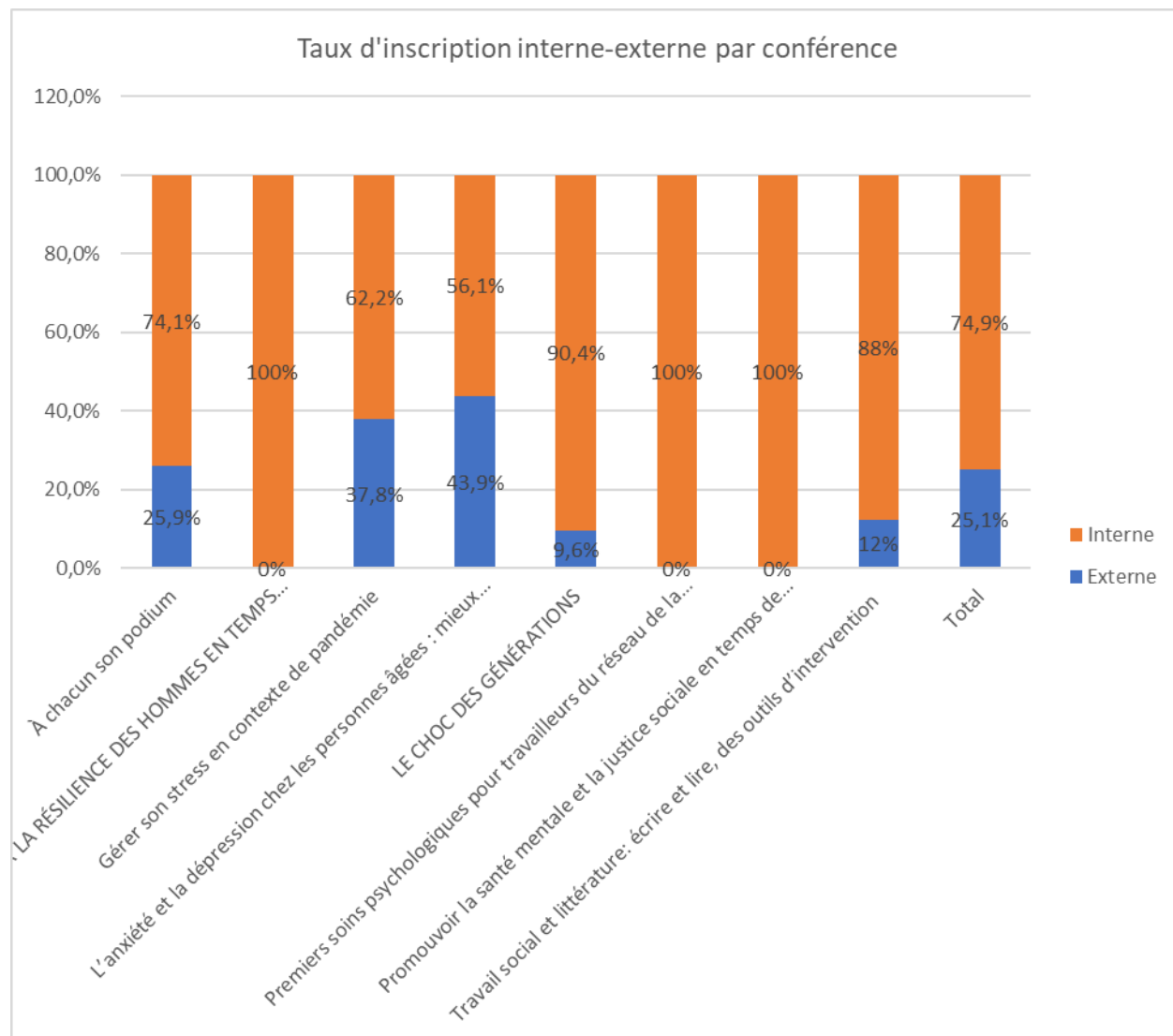
### Pourcentage des membres du CM participants aux activités du CEM

Cet indicateur est bien approché par le résultat de l'analyse statistique des inscriptions aux 8 conférences des Midis à savoirs et du seul regroupement disciplinaire de cette année. Les années suivantes seront rajoutées les Rendez-vous scientifiques et ainsi permettre d'apprécier le pourcentage des membres du CM participants aux activités du CEM par type d'activités.

Le regroupement disciplinaire réalisé cette année affiche un taux de participation de **95%**. Notons que le regroupement disciplinaire favorise de fort taux de participation car plus spécifique à un groupe d'emplois.

Pour les conférences des Midis à savoirs, en moyenne **75%** des inscriptions proviennent de l'intérieur du CIUSSS-EST et **25%** sont des inscriptions externes. Le diagramme ci-dessous présente la répartition des inscriptions pour chacune des 8 conférences.

## Taux d'inscription interne-externe par conférence des Midis à savoirs

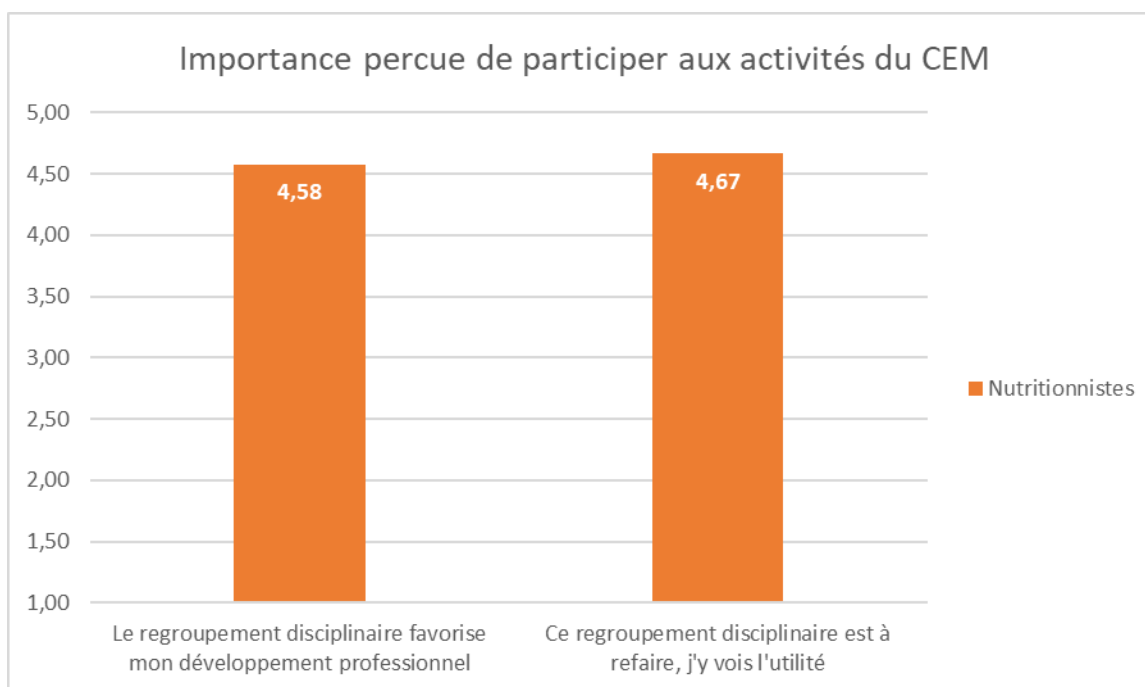


La répartition des inscriptions internes par type d'emploi est donnée au tableau 7. Par ordre d'importance les titres d'emplois participants sont les travailleurs sociaux, les techniciens en travail social et agents de relations humaines avec **27%**, suivi par les cadres avec **15%**, puis en troisième position les soins infirmiers avec **13%**. A la suite de ce trio, le personnel de bureau avec **7%** suivi des ergothérapeutes avec **5%**.

Le détail de la participation des membres du CM est donné par l'indicateur pourcentage de la participation des membres du CM participants aux Midis à savoirs, développé dans les pages suivantes. En tenant compte des 2 activités (Regroupement disciplinaire et Midis à savoirs) on a une moyenne de **72,5%**. La cible de 80% n'a pas été atteinte.

### Importance perçue par les membres du CM de participer aux activités du CEM

Cet indicateur est calculé grâce au sondage d'appréciation réalisé après chaque regroupement disciplinaire à travers la question 5 qui est formulé selon deux volets à savoir : 1) le regroupement disciplinaire favorise mon développement professionnel et 2) le regroupement disciplinaire est à refaire, j'y vois l'utilité. La note obtenue pour chacun des volets est supérieure au seuil de 4 (voir diagramme ci-dessous) soit une moyenne globale de 4,62. Les membres du CM semblent percevoir une importance de participer aux activités du CEM. Cependant comme mentionné précédemment, nous n'avons pas assez de données pour tirer des conclusions définitives ou même des tendances.



### Nombre annuel de disciplines ciblées pour les regroupements disciplinaires

Dans le plan d'action triennal 2020-2023, 9 regroupements étaient ciblés par an pour atteindre un nombre de 27 disciplines après les 3 années de fonctionnement. Cette année 2020-2021, première année de fonctionnement, le CEM n'a pu réaliser qu'un regroupement disciplinaire soit un écart de 2 regroupements. La structure des regroupements a pris une large part de travail pendant cette année du rapport.

### Pourcentage des membres du CM participants aux Midis à savoirs

Un peu plus de **50%** des participants internes des conférences des Midis à savoirs sont des membres du CM. Le tableau 7 suivant donne le taux de participation par titre d'emploi des membres du CM.

Tableau 7 Taux de participation des membres du CM aux Midis à savoirs

Type de profession	Taux de participation
Service social (travailleurs sociaux, techniciens en travail social et agents de relations humaines)	27%
Ergothérapie	5%
Physiothérapie	4%
Psychoéducation	3%
Psychologie	3%
Radio-imagerie	2%
SAC	2%
Nutritionniste clinique	2%
Inhalothérapeute	1%
Soins spirituels	1%
<b>Total</b>	<b>50%</b>

Avec **50%** de participation, on peut affirmer que l'objectif de 40% est atteint pour cette année. Nous attendons de voir les années suivantes pour conclure sur la tendance projetée. On peut remarquer que les services sociaux qui représentent 21% des titres d'emplois des 2700 membres du conseil multidisciplinaire (CM), deuxième en importance après les technologues/technologistes (33%) sont les membres du CM les plus nombreux à participer aux conférences des Midis à savoirs.

### Pourcentage des 67 titres d'emplois des membres du CM ayant eu une veille informationnelle

Les 7 veilles informationnelles qui ont été déployées touchent **10%** des titres d'emploi ciblés. La cible fixée a été atteinte.

### Tableau de synthèse : performance globale

Le tableau 8 ci-dessous dresse un bilan de l'atteinte des cibles fixées. Sur 8 indicateurs, 6 ont atteint leur cible soit une performance globale de **75%**. Bien que ce taux soit relativement élevé nous devons prendre ces résultats avec beaucoup de réserve car nous ne disposons pas de données suffisantes. Les exercices suivants devraient nous permettre de consolider ces résultats ou de les infirmer.

Tableau 8 Tableau synthèse d'atteinte des cibles des huit (8) indicateurs 2020- 2021

N	Indicateurs	Atteinte de la cible	
		Oui	Non
1	Appréciation des regroupements disciplinaires	X	
2	Appréciation des Midis à savoirs et des Rendez-vous scientifiques	X	
3	Nombre annuel de visite de la page web des Veilles informationnelles	X	
4	Pourcentage des membres du CM participants aux activités du CEM par type d'emploi		X
5	Importance perçue par les membres du CM de participer aux activités du CEM	X	
6	Nombre annuel de disciplines ciblées pour les regroupements disciplinaires		X
7	Pourcentage des membres du CM participants aux Midis à savoirs	X	
8	Pourcentage des 67 titres d'emplois des membres du CM ayant eu une veille informationnelle	X	

### **3. Conclusion et perspectives**

Comme mentionné dans le mot d'introduction, le CEM est en plein développement. Le travail réalisé par le stagiaire a permis de construire les outils pour caractériser et mesurer les activités du CEM : modèle logique, matrice d'évaluation et indicateurs. Les outils de collecte de données (Survey Monkey, Base de données Access, etc.) sont aussi en place et pour certains outils quelques ajustements mineurs seront faits (intégration de certaines questions) afin d'adresser les indicateurs de l'an 2 et l'an 3.

Les différentes activités présentées dans ce rapport annuel 2020-2021 se poursuivront et se renforceront pour chacun des 4 axes stratégiques du CEM. La disponibilité et l'abondance des données permettront dans le prochain rapport de dresser un bilan plus exhaustif et plus précis des activités.

## 4. Annexes

### Annexe 1 Axes d'intervention la DSM- PP

<b>1</b>	<b>Développement de la pratique professionnelle</b>	
1.1	Élaborer les processus, trajectoires et services	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaborer ou réviser les processus, les trajectoires ou l'organisation des services, en fonction des meilleures pratiques, des normes et des standards.</li> </ul>
1.2	Documents et outils	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaborer ou réviser les outils et les documents de référence cliniques : ex politiques, protocoles, guides ou outils adaptés au milieu de pratique</li> </ul>
1.3	Approche collaborative	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutenir le développement et l'implantation de <b>l'approche collaborative</b> sur le terrain.</li> </ul>
1.4	Évaluer les pratiques et les résultats	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Évaluer</b> les pratiques et les résultats cliniques. <i>[À distinguer de l'évaluation de compétences 4.2, et de l'évaluation liée à sécurité 4.1.]</i></li> </ul>
1.5	Définir l'offre de services / rôles et resp. prof	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaborer ou réviser l'offre de services, les rôles et responsabilités professionnelles d'une discipline professionnelle et dans un secteur spécifique.</li> </ul>
<b>2</b>	<b>Pratiques d'excellence – Innovation</b>	
2.1	Enseignement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Activités d'enseignement, organisation des conférences midis</li> </ul>
2.2	Recherche	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation à l'élaboration et la conduite de projets de recherche.</li> </ul>
2.3	Meilleures pratiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veille sur l'évolution des cadres de référence, de la réglementation ; (2) soutien à la recension des meilleures pratiques selon les besoins spécifiques.</li> </ul>
2.4	Réseautage et rayonnement	Participation à des conférences, à des activités de réseautage.
<b>3</b>	<b>Maintien et développement des compétences</b>	
3.1	Formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation : identifier les besoins, contribuer à l'élaboration et la diffusion des formations.</li> </ul>
3.1b	Formation DSM-PP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation des membres de la DSM-PP</li> </ul>
3.2	Soutien clinique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien clinique</li> </ul>
3.3	Conseil multi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collaboration avec le Conseil Multidisciplinaire</li> </ul>
<b>4</b>	<b>Sécurité et qualité de l'acte professionnel</b>	
4.1	Évaluer la pratique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluer la pratique professionnelle : ex. lors d'événements sentinelles ou situations à risque de préjudices et proposer des améliorations.</li> </ul>
4.2	Évaluer les compétences (et suivis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluer les compétences professionnelles</li> </ul>
4.3	Développement des pratiques en sécurité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaborer ou réviser les processus, outils et documents de référence cliniques en lien avec la sécurité. Soutenir leur implantation dans la pratique.</li> </ul>
4.4	Gestion qualité et risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collaborer à la gestion de la qualité et des risques (agrément, normes, PC rapports du coroner, AH223, ordres professionnels, curateur public).</li> </ul>
<b>5</b>	<b>Processus de dotation</b>	
5.1	Outils et processus de dotation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participer à l'élaboration / amélioration des outils de dotation</li> </ul>
5.2	Entrevues de sélection	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participer aux entrevues de sélection</li> </ul>

## **Annexe 2 Liste des titres d'emplois membre du CM**

Association des conseils multidisciplinaires du Québec, 2015

Il s'agit d'une liste non exhaustive.

### **SANTÉ PHYSIQUE**

- Agent ou agente de planification et de programmation socio sanitaire
- Archiviste médical ou archiviste médicale
- Archiviste médical ou archiviste médicale (chef d'équipe)
- Assistant-chef ou assistante-chef du service des archives
- Assistant-chef ou assistante-chef inhalothérapeute ou assistant-chef technicien ou assistante-chef technicienne de la fonction respiratoire
- Assistant-chef ou assistante-chef technologiste
- Assistant-chef ou assistante-chef technologue en radiologie
- Assistant-chef technicien ou assistante-chef technicienne en diététique
- Assistant-chef technicien ou assistante-chef technicienne en électrophysiologie médicale
- Assistant-chef technologiste médical ou assistante-chef technologiste médicale ou assistant chef technicien ou assistante-chef technicienne de laboratoire
- Assistant ou assistante en pathologie
- Bactériologiste
- Biochimiste
- Chargé ou chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapeute)
- Conseiller ou conseillère en alimentation
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique (inhalothérapie)
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire)
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie)
- Cyto-technologiste
- Diététiste professionnel-nutritionniste ou diététise professionnelle-nutritionniste ou diplômé ou diplômée universitaire en diététique
- Hygiéniste dentaire ou technicien ou technicienne en hygiène dentaire
- Hygiéniste du travail
- Ingénieur biomédical ou ingénieure biomédicale
- Inhalothérapeute ou technicien ou technicienne de la fonction respiratoire

- Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)
- Instituteur ou institutrice clinique (radiologie et laboratoire)
- Photographe médical ou photographe médicale
- Technicien ou technicienne en circulation extracorporelle
- Technicien ou technicienne en diététique
- Technicien ou technicienne en électrodynamique
- Technicien ou technicienne en électro-encéphalographie
- Technicien ou technicienne en électrophysiologie médicale
- Technicien ou technicienne en génie biomédical
- Technicien ou technicienne en hémodynamique
- Technicien ou technicienne en hygiène du travail
- Technicien ou technicienne en physiologie cardio-respiratoire
- Technologiste en hémodynamique
- Technologiste médicale ou technologiste médicale ou technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire diplômée
- Technologue en médecine nucléaire
- Technologue en radiodiagnostic
- Technologue en radio-oncologie
- Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radiologie

## **SERVICES PSYCHOSOCIAUX**

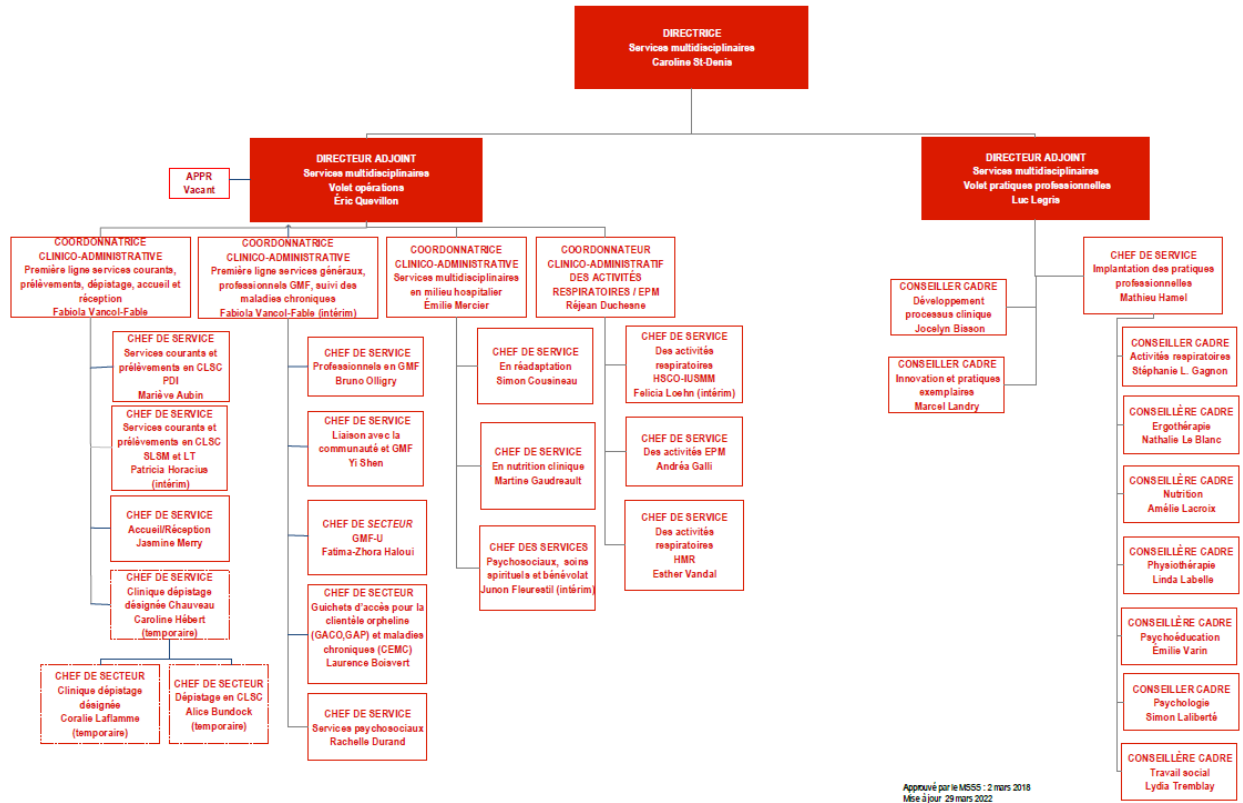
- Agent ou agente de planification et de programmation des services sociaux
- Agent ou agente de relations humaines
- animateur ou animatrice communautaire
- animateur ou animatrice de pastorale
- Conseiller ou conseillère en enfance inadaptée
- Criminologue
- Éducateur ou éducatrice
- Organisateur ou organisatrice communautaire
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice ou spécialiste en réadaptation psychosociale
- Psychologue ou thérapeute du comportement humain
- Spécialiste en activité clinique
- Technicien ou technicienne en assistance sociale
- Technicien ou technicienne en éducation spécialisée

- Technicien ou technicienne en gérontologie
- Technicien ou technicienne en loisirs
- Travailleur ou travailleuse communautaire
- Travail social professionnel ou travailleuse sociale professionnelle ou agent ou agente d'intervention en service social

## **RÉADAPTATION**

- Assistant-chef ou assistante-chef physiothérapeute
- Audiologiste-orthophoniste ou thérapeute de la parole, du langage et de la communication
- Audiologiste ou thérapeute de l'ouïe
- Audioprothésiste
- Chargé ou chargée de l'enseignement clinique (physiothérapie)
- Éducateur physique ou éducatrice physique
- Ergothérapeute ou thérapeute de la réadaptation fonctionnelle par l'activité
- Orthésiste- prothésiste
- Orthopédagogue
- Orthophoniste ou thérapeute de la parole, du langage et de la communication
- Physiothérapeute ou diplômé ou diplômée universitaire en réadaptation physique
- Rééducateur ou rééducatrice en psychomotricité
- Responsable d'unité de vie ou de réadaptation
- Technicien ou technicienne en orthèse/ prothèse
- Technicien ou technicienne en réadaptation

## Annexe 3 Organigramme de la DSM



## Annexe 4    **Fiches descriptives des indicateurs de qualité et de performance**

A.    Fiches descriptives des 8 indicateurs de l'année 1 (2020-2021) :

<b>Nom indicateur : Appréciation des Regroupements disciplinaires</b>	
<b>Description</b>	
Définition	Note d'appréciation des regroupements disciplinaires variant entre 1(très insatisfaisant) et 5 (très satisfaisant) donné par chaque participant
Raison d'être	Avoir une appréciation des regroupements disciplinaires par les membres du CM
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : extrants
Seuil de réussite	La note d'appréciation globale des Regroupements disciplinaires est supérieure à 4
Source de données	Données administratives (issues du sondage d'appréciation des regroupements disciplinaires)
Période	An 1

<b>Nom indicateur : Appréciation des Midis à savoirs et des Rendez-vous scientifiques</b>	
<b>Description</b>	
Définition	Note d'appréciation des conférences de Midis à savoirs et des Rendez-vous scientifiques variant entre 1(très insatisfaisant) et 5 (très satisfaisant) donné par chaque participant
Raison d'être	Avoir une appréciation des Midis à savoirs et des Rendez-vous scientifiques par les membres du CM
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : extrants
Seuil de réussite	La note d'appréciation globale des Midis à savoirs et des Rendez-vous scientifiques est supérieure à 4
Source de données	Données administratives (issues du sondage d'appréciation des Midis à savoirs et les Rendez-vous scientifiques)
Période	An 1

<b>Nom indicateur : Nombre annuel de visites de la page web des Veilles informationnelles (VI)</b>	
<b>Description</b>	
Définition	Nombre qui mesure la fréquentation des veilles informationnelles
Raison d'être	Faire un suivi de l'intérêt des membres du CM sur les VI
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : extrants
Seuil de réussite	Les Veilles informationnelles sont visitées au moins 100 fois chacune d'elles par année
Source de données	Données du webmaster du site web de veille
Période	An 1

<b>Nom indicateur : Pourcentage des membres du CM participant aux activités du CEM par type d'activité et type d'emploi</b>	
<b>Description</b>	
Définition	Nombre de membres du CM participant aux activités ramené au nombre total de participants par type d'activités du CEM
Raison d'être	Évaluer la participation des membres du CM aux activités du CEM
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : résultats immédiats
Seuil de réussite	80% des participants aux activités sont des membres du CM
Source de données	Données administratives du CEM (inscription et participation)
Période	An 1

<b>Nom indicateur : Importance perçue par les membres du CM de participer aux activités du CEM</b>	
<b>Description</b>	
Définition	Perception des membres du CM quant à l'importance de participer aux activités
Raison d'être	Évaluer l'intérêt des membres du CM de participer aux activités
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : résultats immédiats
Seuil de réussite	Les membres du CM jugent important de participer aux activités du CEM
Source de données	Données administratives du CEM (issues du sondage d'appréciation des regroupements disciplinaires)
Période	An 1

<b>Nom indicateur : Nombre annuel de disciplines ciblées pour les regroupements disciplinaires</b>	
<b>Description</b>	
Définition	Nombre annuel de disciplines ciblées pour les regroupements disciplinaires
Raison d'être	Faire un suivi du nombre de disciplines qui ont eu un regroupement
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : résultats immédiats
Seuil de réussite	D'ici mars 2023, 23 disciplines seront ciblées pour l'activité regroupement disciplinaire annuel à raison de 9 par an
Source de données	Données administratives du CEM (calendrier annuel)
Période	An 1

<b>Nom indicateur : Pourcentage des membres du CM participants aux Midis à savoirs</b>	
<b>Description</b>	
Définition	Nombre de membres du CM participants ramené au nombre total de participants aux conférences de Midis à savoirs
Raison d'être	Évaluer la participation des membres du CM aux Midis à savoirs
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : résultats immédiats
Seuil de réussite	An 0 (19,5%) et accroissement de 20% par an pour atteindre 40% an 1, 60 % an 2 et 80% an 3
Source de données	Données administratives du CEM compilées lors des inscriptions
Période	An 1

<b>Nom indicateur : Pourcentage des 67 titres d'emplois des membres du CM ayant eu une veille informationnelle</b>	
<b>Description</b>	
Définition	Nombre de titres d'emplois ayant eu une veille informelle ramené au nombre total de titres d'emplois
Raison d'être	Faire un suivi sur la production des veilles informationnelles pour les membres du CM
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : résultats immédiats
Seuil de réussite	40% des 67 titres d'emploi regroupant le CM d'ici 2023 à raison de 10% des titres par an (10% des titres d'emploi ciblés pour 2018-2020 soit 7 veilles informationnelles déployées)
Source de données	Données administratives du CEM
Période	An 1

B. Fiches descriptives des six (6) indicateurs de l'année 2 (2021-2022)

<b>Nom indicateur : Nombre de meilleures pratiques et de projets novateurs recensés</b>	
<b>Description</b>	
Définition	Nombre de meilleurs pratiques et de projets novateurs recensés lors du sondage des directions-clientèles
Raison d'être	Évaluer l'implication des membres du CM dans les projets de recherche
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : extraits
Seuil de réussite	Le nombre retenu dans l'ensemble des projets novateurs et de meilleurs pratiques recensés, est supérieur à 2 par an.
Source de données	Données administratives (rapport annuel recherche- pratique)
Période	An 2

<b>Nom indicateur : Le nombre d'activités pour lesquelles les membres du CM collaborent avec des chercheurs</b>	
<b>Description</b>	
Définition	Nombre annuel qui indique combien de fois les membres du CM ont collaboré avec des chercheurs
Raison d'être	Faire le suivi de l'intérêt des membres du CM à collaborer avec des chercheurs
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : résultats intermédiaires
Seuil de réussite	Les membres du CM collaborent fréquemment avec les chercheurs
Source de données	Données administratives (rapport annuel recherche- pratique)
Période	An 2

<b>Nom indicateur : Perception des membres du CM quant à l'appropriation des pratiques de partage et de collaboration</b>	
<b>Description</b>	
Définition	La perception des membres du CM quant à l'appropriation des pratiques de partage et de collaboration
Raison d'être	Évaluer l'appropriation des pratiques de partage et de collaboration par les membres du CM
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : résultats intermédiaires
Seuil de réussite	Les membres du CM déclarent s'être approprié les pratiques de partage et de collaboration
Source de données	Membres du CM
Période	An 2

<b>Nom indicateur : Conviction des membres du CM que la collaboration permet des meilleures pratiques professionnelles</b>	
<b>Description</b>	
Définition	La conviction des membres du CM que les la collaboration permet des meilleures pratiques professionnelles
Raison d'être	Évaluer la conviction des membres du CM que les pratiques de collaboration et de partage permettent des meilleures pratiques professionnelles
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : résultats intermédiaires
Seuil de réussite	Les membres du CM sont fortement convaincus que la collaboration permet de meilleures pratiques professionnelles déployées auprès des usagers
Source de données	Membres du CM
Période	An 2

<b>Nom indicateur : Perception des membres du CM quant à l'acquisition de nouvelles compétences et de nouveaux savoirs</b>	
<b>Description</b>	
Définition	La perception des membres du CM quant à l'acquisition de nouvelles compétences et de nouveaux savoirs
Raison d'être	Évaluer la perception des membres du CM sur l'acquisition de nouvelles connaissances et de nouveaux savoirs suite à leur participation aux activités du CEM
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : résultats intermédiaires
Seuil de réussite	Les membres du CM déclarent avoir acquis de nouvelles compétences et de nouveaux savoirs
Source de données	Membres du CM
Période	An 2

<b>Nom indicateur : Fréquence avec laquelle les membres du CM ont été impliqués dans le développement de connaissances scientifiques</b>	
<b>Description</b>	
Définition	Le nombre de fois où les membres du CM ont été impliqués dans le développement de connaissances scientifiques
Raison d'être	Évaluer la fréquence d'implication des membres du CM dans le développement de connaissances scientifiques
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : résultats intermédiaires
Seuil de réussite	Les membres du CM déclarent avoir été impliqués fréquemment dans le développement de connaissance
Source de données	Membres du CM
Période	An 2

C. Fiches descriptives des six (6) indicateurs de l'année 3 (2021-2022) :

<b>Nom indicateur : Nombre de sollicitations émanant du CM</b>	
<b>Description</b>	
Définition	Le nombre de sollicitations des membres du CM adressées au CEM
Raison d'être	Juger de la pertinence, de la raison d'être du CEM
Type d'indicateur	Pertinence
Seuil de réussite	Toutes les sollicitations du CM sont prises en comptes par le CEM
Source de données	Données administratives
Période	An 3

<b>Nom indicateur : Nombre ou pourcentage des membres du CM prenant part au prix d'excellence, aux journées ou semaines des disciplines</b>	
<b>Description</b>	
Définition	Le nombre ou le pourcentage des membres du CM qui prennent part au prix d'excellence et ou aux journées ou semaines des disciplines
Raison d'être	Évaluer l'intérêt des membres du CM de participer aux activités de rayonnement
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : résultats immédiats
Seuil de réussite	Accroissement annuel de 20% du nombre des membres du CM pour atteindre 60% au 31 mars 2024
Source de données	Données administratives (inscriptions aux activités)
Période	An 3

<b>Nom indicateur : Perception des membres du CM sur le leadership du CEM</b>	
<b>Description</b>	
Définition	La perfection des membres du CM sur le leadership qu'exerce le CEM inter et intra dans les établissements du CIUSSS-EST
Raison d'être	Évaluer le leadership du CEM sur la promotion et le développement des pratiques professionnelles
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : résultats ultimes
Seuil de réussite	Les membres du CM confirment le leadership du CEM
Source de données	Membres du CM
Période	An 3

<b>Nom indicateur : Nombre des membres du CM ayant vu leur expertise valorisée</b>	
<b>Description</b>	
Définition	La nombre des membres du CM qui ont vu leur expertise scientifique, expérientiel ou tacite valorisée
Raison d'être	Évaluer le leadership du CEM sur la promotion et le développement des pratiques professionnelles
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : résultats ultimes
Seuil de réussite	Accroissement du rayonnement des membres du CM (canaux de communication : intranet, page web, note de service, courriel provenant du CEM, médias externe)
Source de données	Données administratives
Période	An 3

<b>Nom indicateur : Perception des acteurs clés (CECM, CM, ) sur la plus-value du CEM pour les meilleures pratiques professionnelles</b>	
<b>Description</b>	
Définition	La perception des membres des acteurs clés (CECM, CM, DG...) que le CEM apporte un plus pour l'amélioration, le développement des pratiques professionnelles
Raison d'être	Évaluer le rôle du CEM sur la promotion et le développement des pratiques professionnelles
Type d'indicateur	Rendement-efficacité : résultats ultimes
Seuil de réussite	Les activités du CEM contribuent à l'amélioration des pratiques professionnelles
Source de données	Acteurs clés du CIUSSS (CECM, CM)
Période	An 3

<b>Nom indicateur : Nombre d'heures consacrées au développement des activités du CEM</b>	
<b>Description</b>	
Définition	Le nombre d'heures consacrées à la réalisation des activités du CEM
Raison d'être	Évaluer le nombre d'heures consacrées aux activités par rapport au nombre
Type d'indicateur	Rendement-efficience
Seuil de réussite	Le nombre d'heures consacrées par rapport au nombre d'heures équivalent temps complet requis (1 ETC =1500h/année)
Source de données	Données administratives (Données heures base Access)
Période	An 3

*Centre Intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Est-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 