

Procès-verbal

Comité exécutif du conseil multidisciplinaire – demi-journée de réflexion annuelle

Date et heure

Le 20 octobre 2022, de 13 h à 16 h 30

Lieu, adresse et salle

Rencontre par Microsoft Teams

Présences :	Bernard Cyr	Directeur général adjoint aux programmes de santé physique générale et spécialisée
	Marie-Ève Frégault	Secrétaire-trésorière, éducatrice, DPD
	Geneviève Grondin	Ergothérapeute, DPD
	Hélène Lamalice	Directrice, DSMREU
	Cynthia Lavoie	Présidente, Technicienne en éducation spécialisée, DPD
	Valérie Lecavalier	Vice-présidente, audiologiste, DPD
	Julie Leduc	Travailleuse sociale, DSHAPPA
	Mélissa Leduc	Ergothérapeute, DSMREU
	Benoît Lemieux	Kinésiologue, DSMREU
	Sophie Morgentaler	Responsable des communications, Archiviste médicale, DPSCS
	Guylaine Sarrazin	Agente de relations humaines, DPSMD

Absent(s) :	Vicky Bolduc	Technicienne en éducation spécialisée, DPJASP
	Ève Dulude	Agente de planification, de programmation et de recherche, DSMREU
	Sylviane Gratton	Travailleuse sociale, DPJASP
	Sophie Poirier	Directrice adjointe – volet qualité et évolution de la pratique, DSMREU
	Marie-Ève Vigneault	Travailleuse sociale, DPSMD

1. Ouverture de la réunion et vérification du quorum

La rencontre débute à 13h 02. Le quorum est atteint.

2. Lecture et adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté tel que présenté :

1. Ouverture de la réunion et vérification du quorum
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Mot du directeur général adjoint aux programmes de santé physique générale et spécialisée
4. Mot de la directrice de la DSMREU
5. Points de discussion en lien avec la rétention
 - 5.1. Présentation du plan d'action du CM
 - 5.2. Discussion sur la rétention
 - 5.3. Actions du CM concernant la rétention et les besoins logistiques
6. Autres points de discussion
 - 6.1. Positionnement du CM
 - 6.2. Augmentation de l'impact du CM
7. Clôture de la rencontre
 - 7.1. Appréciation de la rencontre et confirmation des suivis au besoin
 - 7.2. Date de la prochaine rencontre
 - 7.3. Clôture de la séance

3. Mot du directeur général adjoint aux programmes de santé physique générale et spécialisée

ACTION / SUIVI

M. Cyr débute en rappelant que la présente rencontre est une de ses initiatives. Il est d'avis que les enjeux de main-d'œuvre auxquels l'organisation fait face sont extrêmement importants et que c'est la raison pour laquelle les gens sont réunis pour cette rencontre.

Il aborde ensuite les points suivants :

Rétention du personnel : C'est une grande problématique au sein de l'organisation. En effet, lors des entrevues de départ, ce qui ressort souvent est la déficience en lien avec l'encadrement et la vie professionnelle. Collectivement, des moyens devront être mis en oeuvre pour rendre la vie professionnelle intéressante et dynamique. Il est nécessaire d'attirer les gens et de rendre l'emploi stimulant pour eux. L'enjeu avec le conseil multidisciplinaire est la diversité des professionnels, contrairement à l'homogénéité que l'on retrouve chez les infirmières et infirmiers. Ce n'est pas une mince tâche d'arriver à joindre tout le monde.

Réflexion pour la création d'une DREI : La Direction générale est en grande réflexion au niveau de son organigramme. La création d'une Direction de la Recherche, de l'Enseignement et de l'Innovation (DREI) est évaluée. Cela démontre toute la volonté de la Direction générale que la formation et le développement de l'ensemble des employés soient au cœur des préoccupations.

Décloisonnement des actes professionnels : M. Cyr a assisté à un comité de coordination clinique du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), où ce sujet a été présenté. Cela fait d'ailleurs partie du plan santé.

Plan santé du MSSS : Il s'agit d'une lecture extrêmement intéressante et M. Cyr la suggère aux membres du comité exécutif du conseil multidisciplinaire. Il est d'avis que cela peut teinter leur réflexion et que cela pourra les orienter dans leurs actions. Ce plan présente les actions que le ministre veut mettre en place. Le plan clinique organisationnel du CISSS de la Montérégie-Ouest est d'ailleurs en cohérence avec le plan du MSSS. Vision de la Direction générale : Les membres du comité exécutif se questionnent à savoir si la vision de la Direction générale a été partagée aux autres directions. M. Cyr répond par l'affirmative. Il mentionne que l'information est souvent répétée dans les divers comités, notamment le comité de direction, et que le souhait de la Direction générale est que l'information soit descendue jusque sur le terrain. <u>M. Cyr transmettra à nouveau le message, qui n'est peut-être pas aussi bien passé qu'on le croit.</u> Toutefois, il est aussi important de comprendre que pour y arriver, une harmonisation des tâches et une mise en commun sont nécessaires afin que tous aient un langage commun. C'est un travail qui est en cours au sein de l'organisation. Bien évidemment, la vision de la Direction générale se réalise en collaboration avec les professionnels également. Pour toute préoccupation, les professionnels sont invités à parler à leur gestionnaire.	SUIVI : Bernard Cyr
---	----------------------------

4. Mot de la directrice de la DSMREU	ACTION / SUIVI
Mme Hélène Lamalice renchérit sur les propos de M. Bernard Cyr. Plan santé du MSSS : Avec le plan santé et le plan clinique organisationnel, l'accent est mis vers le Vrai Nord, qui constitue les objectifs prioritaires de l'organisation. Les objectifs et projets des directions seront organisés en fonction du plan clinique organisationnel, qui, quant à lui, découle du Plan santé. Il est important de diviser le plan en étapes et d'y aller un pas à la fois. Malheureusement, il est impossible de tout faire en même temps. Vision de la Direction générale : Mme Lamalice confirme que le sujet de la vision de la Direction générale, tant au niveau de la formation que du soutien professionnel, a bel et bien été diffusé à travers les directions. Elle mentionne toutefois la difficulté à joindre tout le monde en raison de la diversité des titres d'emplois et de la diversité et des missions. En effet, un cadre plus large est donné et chacun se l'approprie. Cette diversité constitue en effet une difficulté, mais aussi une force. Il est donc important que le comité exécutif soit une vigie, car ses membres représentent moins du tiers des secteurs et points de service de l'organisation. Dossier clinique informatisé (DCI) Harris Flex : Ce projet sera tout d'abord implanté au niveau de la mission hospitalière avec l'Hôpital Anna-Laberge, puis à l'Hôpital du Suroît, pour ensuite être décloisonné à travers les autres installations.	

5. Points de discussion en lien avec la rétention	ACTION / SUIVI
5.1. Présentation du Plan d'action du conseil multidisciplinaire Les actions priorisées pour les années 2022-2024 sont les suivantes : 1. Avis de condition d'exercice du CM pour augmenter le budget L'exercice à effectuer est de dresser un portrait des investissements requis pour le conseil multidisciplinaire en évaluant le temps investi par les membres du comité exécutif en fonction des projets. Le but est d'en arriver à un avis de condition d'exercice pour voir à une augmentation de budget.	

Procès-verbal du 20 octobre 2022
ADOPTÉ

Formation : Le temps pour la formation clinique est mis de l'avant. Le plan de développement des compétences avec Josée Prud'homme est abordé. Transfert des connaissances : Durant la rencontre, une question est soulevée à savoir si le but de la rétention du personnel est de garder les gens le plus longtemps possible à leur poste pour conserver leur expertise et ainsi éviter un jeu de chaises ou bien le départ définitif de l'organisation. En réponse à cela, M. Cyr mentionne qu'on ne peut malheureusement pas empêcher le mouvement de personnel. Toutefois, étant donné que les ressources ne sont pas illimitées, des moyens peuvent être mis en place pour ouvrir cette expertise afin qu'elle ne se perde pas. L'objectif est donc de préparer la relève en transmettant les connaissances et l'expertise. Équipes interdisciplinaires : La pénurie de main-d'œuvre actuelle nous oblige à voir la situation sous un autre angle. La collaboration et le partenariat avec les autres types d'emplois sont alors souhaités. En effet, certaines tâches peuvent être partagées. Une ouverture d'esprit est alors nécessaire afin de mettre en place des équipes interdisciplinaires. Les préjugés entre professions doivent être éliminés. Détresse éthique : Les membres du comité exécutif reviennent sur certaines questions du sondage annuel qui ont fait ressortir des éléments importants. En effet, les résultats ont permis de déceler un haut pourcentage de détresse éthique chez les employés. Pour une situation donnée, les gens savent ce qu'ils ont à faire, mais ne se sentent pas nécessairement outillés pour le faire. Un questionnaire est soulevé, à savoir si les employés vivent réellement de la détresse éthique, ou bien s'ils ont un standard de perfection trop élevé. Malheureusement, la perfection ne peut être atteinte et il ne faut pas chercher à l'atteindre à tout prix. <u>Les questions du prochain sondage annuel seront peaufinées, de manière à vérifier si les employés vivent bel et bien de la détresse éthique ou si la problématique se situe davantage au niveau de leur seuil de tolérance face à la perfection.</u> Dans l'éventualité où l'analyse mettrait clairement en évidence une détresse éthique, <u>Mme Lamalice propose d'apporter le point à une prochaine table nationale de coordination des services multidisciplinaires.</u> De plus, le conseil multidisciplinaire de la Montérégie-Ouest n'est certainement pas le seul conseil multidisciplinaire avec cette problématique. <u>Les deux autres présidents des CISSS de la Montérégie seront consultés à ce sujet.</u> Communication bidirectionnelle : Plus tôt dans la rencontre, M. Cyr a abordé le sujet de la communication descendante. Cependant, la communication ascendante, c'est-à-dire la possibilité pour un employé de discuter avec son gestionnaire et de se faire entendre, est tout aussi importante. Le constat est que, bien souvent, lorsque les gens vivent des insatisfactions, ils ne savent pas à qui s'adresser ou ne se sentent pas écoutés. Plutôt que de taire leurs insatisfactions, les gens sont donc encouragés à en discuter avec leur gestionnaire et à aborder les problématiques dans un esprit de collaboration. C'est en portant les choses à la connaissance du gestionnaire qu'un début de réflexion peut être envisagé. De plus, les informations partagées à la direction sont importantes et doivent être prises en considération tout au long de la durée de l'emploi de l'individu, pas seulement lors de son entrevue de départ.	SUIVI : Hélène Lamalice / Cynthia Lavoie
5.3. Actions du conseil multidisciplinaire concernant la rétention et les besoins logistiques Les membres du comité exécutif du conseil multidisciplinaire souhaitent mettre de l'avant les actions suivantes en lien avec la rétention du personnel : 1. Développer une culture d'apprenant entérinée par les directions : valoriser l'apprentissage informel • Permettre aux gestionnaires d'accorder du temps clinique à ses professionnels • Que ce temps soit balisé pour que ce soit équitable entre les directions (par exemple : pourcentage dédié à la clinique, pourcentage dédié à la formation, pourcentage dédié à la prestation de services ou une banque d'heures)	

2. Organiser et offrir des activités de développement des compétences aux professionnels via des midis-conférences (mieux-être, développement professionnel, développement clinique) : • Absorber le dépassement du budget CM pour le temps investi par les officiers • Prévoir un budget pour payer les conférenciers ou le temps des formateurs à l'interne • Avoir accès à une plateforme pour héberger les vidéos et les rendre accessibles aux professionnels 3. Bonifier la semaine des professionnels • Cette semaine est préparée trop rapidement • Il y a plusieurs présentations condensées dans une même semaine et cela limite la capacité de participation • Le corps médical (infirmières) semble être davantage mis de l'avant 4. Permettre un pont entre la haute direction et les professionnels en leur permettant de poser des questions • Direction des services informatiques (Wi-Fi, condos SIPAD pour qu'ils se parlent) • Équipe de l'innovation pour la promotion de projets stimulants et permettre aux professionnels de partager leurs idées et les projets de recherche potentiels • Équipe de la formation • Équipe de la dotation, remplacement, paie 5. Accepter d'aborder le sujet de la détresse éthique puisque cela est reconnu dans la littérature et pourra avoir un impact significatif sur la rétention du personnel • Reconnaître la détresse éthique en milieu de travail Il est évident que ce ne sont pas les idées de projets qui manquent. Avant de se lancer dans un projet, sa faisabilité sera évaluée. <u>Les membres du comité exécutif du conseil multidisciplinaire dresseront un plan d'action contenant un descriptif sommaire (par exemple : nombre d'heures, etc.) pour chacun des projets choisis. Ce plan sera présenté à M. Cyr.</u>	SUIVI : Cynthia Lavoie
--	-------------------------------

6. Autres points de discussion	ACTION / SUIVI
6.1. Positionnement du CM Les membres du comité exécutif du conseil multidisciplinaire souhaitent mettre de l'avant les actions suivantes afin de mieux positionner le conseil multidisciplinaire : 1. Déterminer les critères de sollicitation au conseil multidisciplinaire pour que ce soit plus clair pour les directions • Tout ce qui touche la qualité de la pratique • Les nouvelles pratiques ou tout ce qui touche la modification des champs de pratique • Les nouvelles procédures ayant un impact sur la pratique	

2. Impliquer le conseil multidisciplinaire en amont pour les projets du CISSS de la Montérégie-Ouest (CISSSMO) afin de lui permettre de réaliser pleinement son rôle consultatif

Le comité exécutif souhaite être mis plus rapidement dans la boucle pour les projets du CISSSMO pour pouvoir consulter les membres ou donner leur avis au bon moment afin d'avoir l'impact désiré. M. Cyr rassure les membres en précisant que ce point sera discuté avec la Direction générale et qu'un retour leur sera effectué par la suite. Selon lui, il est nécessaire de prendre le temps de bien faire les choses et de favoriser une culture de consultation plutôt que de tout traiter en urgence.

Les membres désirent recevoir des présentations en lien avec les divers projets du CISSSMO :

- Projets de la DSMREU : Une présentation sera demandée à Mme Sophie Poirier, directrice adjointe des services multidisciplinaires, volet qualité et évolution de la pratique
- Projets focus : Une présentation sera demandée à Caroline Lavoie, directrice de la DQPE, car ces projets sont présentés au comité de concertation des directeurs adjoints (CCDA)
- Plan du MSSS
- Plan stratégique
- Plan clinique organisationnel : il est à noter qu'une présentation est prévue pour la rencontre du 3 novembre.
- Tableau de bord ministériel : il est à noter qu'une présentation est prévue pour la rencontre du 15 décembre.
- Entente d'imputabilité de l'EGI?

Bien évidemment, le conseil multidisciplinaire ne peut pas être impliqué à chaque projet. Un tri dans les projets doit être effectué, de manière à cibler les projets dans lesquels les membres du comité exécutif doivent absolument être impliqués. Ainsi, ils ne seront pas submergés par la charge de travail.

Les membres du comité exécutif aimeraient aussi avoir la possibilité de poser des questions à M. Cyr (ou à M. Gribeauval) concernant certains sujets ciblés. Dans la mesure du possible, les questions seront transmises à l'avance à M. Cyr afin qu'il puisse en prendre connaissance avant les rencontres afin de donner des réponses plus adéquates.

D'autres idées sont également proposées lors de la rencontre :

- Partager au conseil multidisciplinaire les plans d'action des projets qui seront ciblés par le comité exécutif afin de s'assurer de la représentativité des professionnels dans les démarches (permettre une meilleure adhérence aux changements puisqu'ils seront plus adaptés à leur réalité)
- Au besoin, le comité exécutif pourrait sonder les professionnels pour transmettre des recommandations pouvant être incluses dans les projets du CISSSMO.
- Le conseil multidisciplinaire pourrait s'impliquer dans la promotion des nouvelles pratiques aux professionnels via le bulletin d'information, les midis-conférences, etc.
- S'inspirer de ce qui est fait par le conseil des infirmières et infirmiers (CII)

3. Avoir un membre invité au comité vigilance qualité du conseil d'administration.

Les membres du comité exécutif du conseil multidisciplinaire aimeraient que l'un d'entre eux puisse agir comme membre invité au comité vigilance qualité du conseil d'administration.

SUIVI : Bernard Cyr

SUIVI : Cynthia Lavoie

SUIVI : Cynthia Lavoie

<i>Mise en contexte</i> : Le comité de vigilance et de la qualité veille à ce que le conseil d'administration s'acquitte de façon efficace de ses responsabilités en matière de qualité des services, notamment en ce qui concerne la pertinence, la qualité, la sécurité et l'efficacité des services rendus ainsi que le respect des droits des usagers et du traitement diligent de leurs plaintes. <u>Ce point sera discuté à nouveau lors d'une rencontre régulière du CECM afin d'évaluer la pertinence d'une demande pour faire partie de ce comité.</u> À tout le moins, si le CECM n'est pas impliqué dans ce comité, le membre désigné du conseil multidisciplinaire pourrait l'être. Il est à noter que le comité exécutif du conseil multidisciplinaire a reçu une invitation pour faire une présentation du rapport annuel à ce comité du conseil d'administration le 2 novembre prochain. 4. Assister aux rencontres du conseil d'administration Il est suggéré que la présidente du CECM soit présente aux rencontres du conseil d'administration. Si cette idée est retenue, cela doit être ajouté au budget du conseil multidisciplinaire.	SUIVI : Cynthia Lavoie
6.2. Augmentation de l'impact du CM Les membres du comité exécutif du conseil multidisciplinaire souhaitent mettre de l'avant les actions suivantes pour augmenter l'impact du conseil multidisciplinaire : 1. Établir un avis de condition d'exercice pour les officiers du conseil multidisciplinaire afin d'avoir le budget et les libérations nécessaires pour jouer pleinement son rôle • L'objectif est d'avoir les moyens selon les ambitions du CM • <u>Comme discuté précédemment, la demande d'augmentation de budget sera effectuée via la procédure habituelle avec la Direction des ressources financières (autres éléments à signaler).</u> 2. Clarifier certaines notions pour l'élection des officiers à venir • Est-ce possible que les membres ne soient pas en élection tous au même moment? • Proposition de 6 membres pour les prochaines élections en juin 3. Supporter les officiers afin qu'ils aient les compétences nécessaires pour accomplir leur rôle souvent hors champs de pratique • Cibler le besoin de perfectionnement des officiers • Répondre au besoin de perfectionnement des membres via des formations ou ateliers avec des experts ○ Communication : par exemple, une présentation de Marie-Ève Poirier des communications pour apprendre comment entrer en contact et communiquer avec des directions ○ Rédaction des avis et recommandations : <u>M. Bernard Cyr peut mettre les membres du comité exécutif en contact avec des experts. L'ACMQ pourrait également être sollicitée.</u> 4. Partager les résultats et recommandations du sondage aux directions concernées	SUIVI : Hélène Lamalice / Cynthia Lavoie SUIVI : Bernard Cyr / Cynthia Lavoie

7. Clôture de la rencontre	ACTION / SUIVI
7.1. Appréciation de la rencontre et confirmation des suivis au besoin	
Les membres sont satisfaits de la présente rencontre. Ils ont le sentiment que des actions concrètes seront mises en place.	
7.2. Date de la prochaine rencontre	
La date de la prochaine rencontre est le 3 novembre 2022 et se tiendra de façon virtuelle, soit par Microsoft Teams	
7.3. Clôture de la séance	
La rencontre se termine à 15 h 47.	



Cynthia Lavoie, présidente du comité exécutif du CM



Marie-Ève Frégault, secrétaire-trésorière du comité exécutif du CM

Rédigé par : Lyzanne Montpetit, technicienne en administration, DSMREU, CISSS de la Montérégie-Ouest