

Centre intégré de santé et de services sociaux
de la Montérégie-Ouest

Offre de service

**Direction
des services
multidisciplinaires,
de la recherche et
de l'enseignement
universitaire**

Volet qualité et évolution
de la pratique

Table des mat ières

1. Mission et raison d'être	3
1.1. Mission, vision, ambitions et valeurs du CISSS de la Montérégie-Ouest.....	3
1.2. Raison d'être du volet Qualité et évolution de la pratique de la Direction des services multidisciplinaires, de la recherche et de l'enseignement universitaire (DSMREU)	4
1.3. Principes directeurs du volet Qualité et évolution de la pratique de la DSMREU4	
2. Description des mandats du volet Qualité et évolution de la pratique de la DSMREU	6
2.1. Développement et évolution des pratiques	8
2.2. Formation et développement professionnel	8
2.3. Innovation et développement des outils cliniques	9
2.4. Qualité de la pratique clinique	10
2.5. Recherche et enseignement universitaire	11
3. Mode de fonctionnement du volet Qualité et évolution de la pratique de la DSMREU	13
3.1. Types de services	13
3.1.1. Consultation en lien avec les activités cliniques	13
3.1.2. Coordination de projets cliniques.....	13
4. Mode d'accès	16
5. Annexes.....	17

M

1. Mission et raison d'être

Mi ss ion

1.1. Mission, vision, ambitions et valeurs du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest

Mission : maintenir, améliorer et restaurer la santé et le bien-être de la population québécoise en rendant accessible un ensemble de services de santé et de services sociaux intégrés et de qualité, contribuant ainsi au développement social et économique du Québec.

Vision : des soins de santé et des services accessibles et efficaces qui s'adaptent aux besoins des Québécois.

Bien que l'établissement adhère à la mission et à la vision du réseau de la santé et des services sociaux, il nous apparaissait important, comme équipe de direction, de se doter d'ambitions organisationnelles afin qu'elles viennent orienter davantage les grands objectifs du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest (CISSMO).

Ambitions

Le CISSS de la Montérégie-Ouest réalise ses ambitions en osant innover dans ses façons de faire et ainsi, il se démarque et rayonne par :

- L'excellence de son offre de soins et services intégrés de proximité axée sur l'interdisciplinarité, l'accessibilité et l'adaptation aux besoins de sa population;
- Son courage à questionner et améliorer ses pratiques professionnelles, cliniques et de gestion;
- La reconnaissance de la contribution de son personnel et la mise en place de pratiques de gestion humaines;
- La force de ses liens avec ses partenaires.

Valeurs organisationnelles

La Direction des services multidisciplinaires, de la recherche et de l'enseignement universitaire du CISSS de la Montérégie-Ouest s'appuie et adhère aux ambitions locales du CISSS de la Montérégie-Ouest, ainsi qu'aux 5 grandes valeurs organisationnelles :

- Bienveillance;
- Collaboration;
- Engagement;
- Audace;
- Cohérence.

*« Les seules limites de nos réalisations de demain,
ce sont nos doutes et nos hésitations d'aujourd'hui. »*

– Eleanor Roosevelt

1.2. Raison d'être du volet Qualité et évolution de la pratique de la Direction des services multidisciplinaires, de la recherche et de l'enseignement universitaire (DSMREU)

Le volet Qualité et évolution de la pratique de la DSMREU a pour mission de soutenir le développement et le déploiement des meilleures pratiques en termes de soins et services aux usagers, pour les directions cliniques suivantes :

- Direction des programmes Déficiences (DPD);
- Direction des programmes Jeunesse et des Activités de santé publique (DPJASP);
- Direction des programmes Santé mentale et Dépendance (DPSMD);
- Direction du programme Soutien à l'autonomie des personnes âgées (DPSAPA);
- Direction des services professionnels et de l'enseignement médical (DSPEM);
- Direction des services multidisciplinaires, de la recherche et de l'enseignement universitaire (DSMREU), volet Opérations.

Le volet Qualité et évolution de la pratique a également la responsabilité de s'assurer de la qualité et de l'évolution de la pratique professionnelle des intervenants membres du conseil multidisciplinaire du CISSS de la Montérégie-Ouest, lequel comprend un total de 2987 professionnels regroupés sous plus de 53 titres d'emploi différents¹, répartis dans les neuf installations de l'organisation. Par ailleurs, le volet Qualité et évolution de la pratique a le mandat de soutenir le conseil multidisciplinaire dans la réalisation de ses activités.

1.3. Principes directeurs du volet Qualité et évolution de la pratique de la DSMREU

Approche collaborative

L'approche collaborative est préconisée lors de la réalisation de l'ensemble des mandats. La participation active des divers acteurs concernés veille à ce que la qualité demeure une responsabilité collective partagée. Ainsi, l'expression des besoins et des opinions des diverses parties prenantes est encouragée, tant au sein même du volet Qualité et évolution de la pratique qu'avec les directions partenaires et les usagers que celles-ci desservent. En effet, l'expérience des usagers, des cliniciens et des gestionnaires peut être considérée comme une source de connaissance, au même titre que la recherche (INESSS, 2015).

La mise en place de diverses activités de collaboration et de mécanismes de concertation favorise la cohésion des diverses dimensions d'un projet, contribuant ainsi à l'intégration de meilleures pratiques.

¹ Données CISSS de la Montérégie-Ouest (DRHCAJ), février 2019

Amélioration de la qualité des pratiques cliniques et professionnelles

Le volet Qualité et évolution de la pratique participe à la qualité des soins et services tant en développant ou en améliorant des pratiques cliniques, qu'en procurant du soutien au développement professionnel.

En se basant sur les données probantes issues de la recherche et en considérant l'expérience et le jugement des acteurs impliqués, le volet Qualité et évolution de la pratique soutient les directions cliniques dans le choix, l'élaboration et l'implantation de nouvelles pratiques.

Harmonisation des pratiques cliniques et professionnelles

Le volet Qualité et évolution de la pratique aspire à accroître la synergie entre les différentes directions de l'organisation. Ceci passe, entre autres, par le développement d'un langage commun et l'harmonisation des services des différentes composantes.

Les activités du volet Qualité et évolution de la pratique requièrent souvent la participation de plusieurs directions, favorisant ainsi une vision transversale de l'ensemble des services du CISSS de la Montérégie-Ouest.

2. Description des mandats du volet Qualité et évolution de la pratique de la DSMREU

Le volet Qualité et évolution de la pratique est composé de cinq équipes contribuant à la réalisation des missions des directions cliniques du CISSS de la Montérégie-Ouest selon les grands mandats suivants :

1. Développement et évolution des pratiques;
2. Formation et développement professionnel;
3. Innovation et développement des outils cliniques;
4. Qualité de la pratique clinique;
5. Recherche et enseignement universitaire.

Les cinq équipes du volet Qualité et évolution de la pratique sont composées, entre autres, d'agents de planification, de programmation et de recherche (APPR) et d'agents de formation, lesquels agissent sous l'autorité d'une chef de services ou d'une conseillère cadre (selon l'équipe).

En conformité avec son principe directeur d'approche collaborative, le partage d'expertise entre les équipes favorise la mise à profit des compétences spécifiques de chacune (voir figure 1). La compréhension des mandats de chaque équipe devient un prérequis essentiel pour promouvoir cette collaboration interéquipe (voir figure 2).

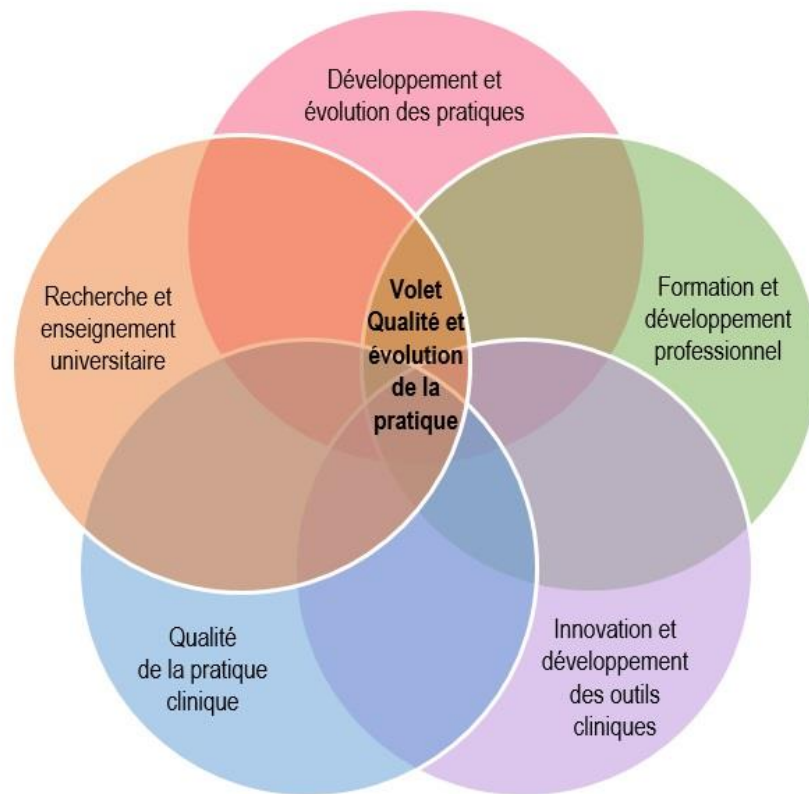


Fig. 1 – Zones de collaboration interéquipe

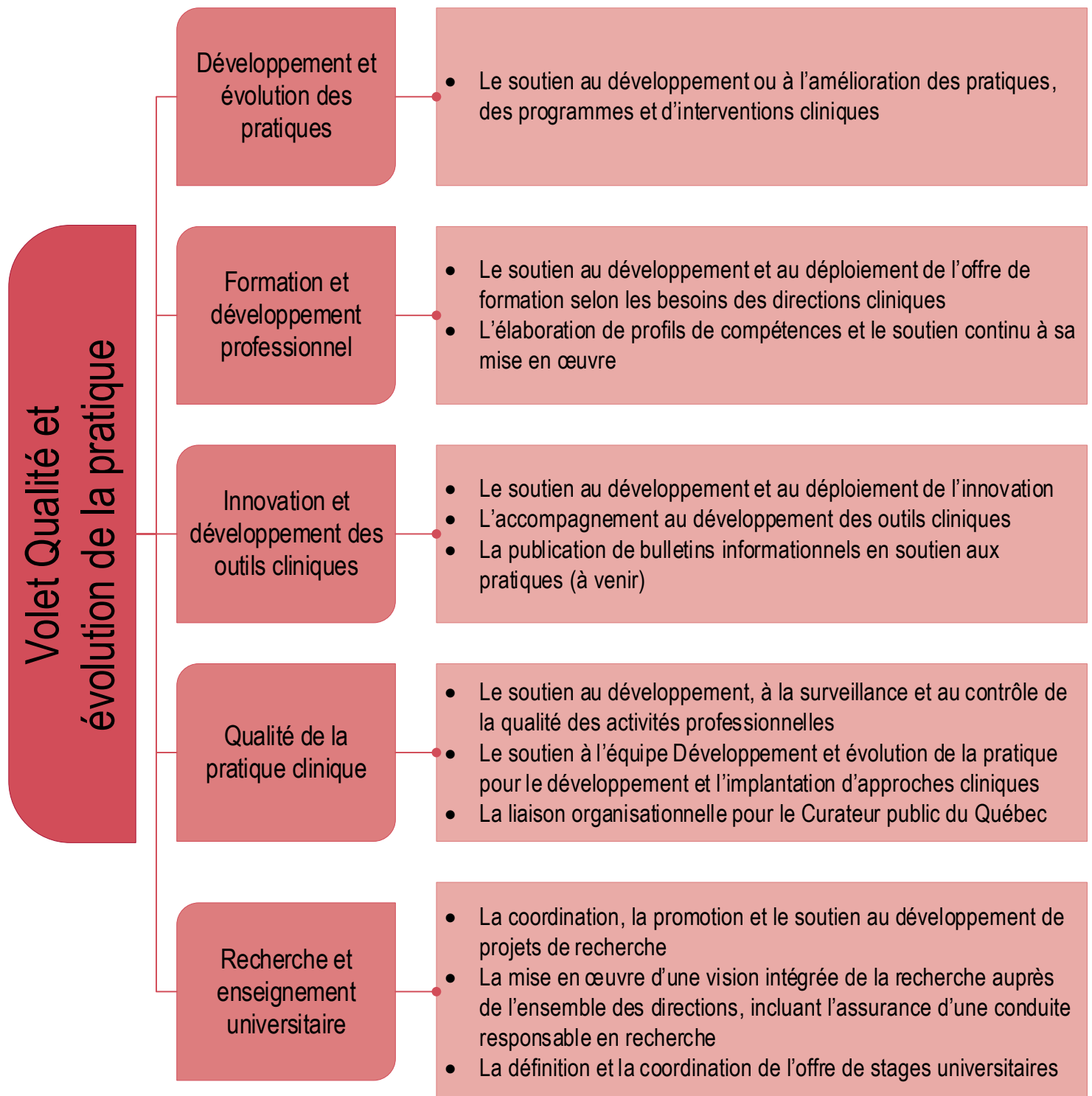


Fig. 2 – Mandats des équipes du volet Qualité et évolution de la pratique

2.1. Développement et évolution des pratiques

Selon les demandes provenant des directions cliniques, l'équipe Développement et évolution des pratiques vise :

- **Le développement ou l'amélioration de pratiques, de programmes et d'interventions cliniques**

L'équipe soutient les directions cliniques à développer ou à améliorer des pratiques, des programmes ou des interventions cliniques, incluant celles à portée transversale, dans l'optique de bonifier les services à la clientèle. Ceci se concrétise notamment par l'élaboration de divers documents de référence (politiques, cadres de référence, guides, procédures, etc.) qui s'appuient sur les données probantes et les meilleures pratiques.

Par la suite, l'équipe joue un rôle de soutien auprès des équipes cliniques dans le processus d'appropriation des nouvelles pratiques ou interventions cliniques auxquelles elle a collaboré, incluant leur diffusion et leur implantation.

Dans un souci d'amélioration de la qualité des services, l'évaluation des programmes, des pratiques et des interventions cliniques auxquels l'équipe a collaboré fait également partie de la démarche.

Par ailleurs, en collaboration avec les directions cliniques concernées, l'équipe procède à la révision des processus d'organisation du travail des professionnels du conseil multidisciplinaire, dans le cadre des travaux auxquels elle a collaboré. Ce partenariat peut également se faire de pair avec d'autres directions conseils, par exemple, avec la Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique (DQEPE) ou la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ).

2.2. Formation et développement professionnel

L'équipe Formation et développement professionnel vise les objectifs suivants :

- **Le soutien au développement et au déploiement de l'offre de formation selon les besoins des directions cliniques**

L'équipe est responsable de soutenir le développement et le déploiement de la formation clinique et continue des directions cliniques qui comportent du personnel membre du conseil multidisciplinaire.

Avec la collaboration d'experts de contenus, les formations sont développées et actualisées conjointement avec les directions cliniques, la DRHCAJ ainsi que la Direction des soins infirmiers et de l'enseignement universitaire (DSIEU).

L'offre de formation est développée en tenant compte des besoins des directions cliniques, des meilleures pratiques et des programmes ou approches à mettre en place au sein des équipes cliniques. L'offre de formation est déployée en :

- Dispensant des formations à l'interne par l'équipe Formation et développement professionnel ou par des professionnels d'autres directions ayant développé des compétences spécifiques en ce sens;
- Organisant des formations à l'interne, par des formateurs externes;
- Facilitant l'accès à des formations à l'externe;
- Considérant les différentes modalités de formation, afin de promouvoir les stratégies pédagogiques les mieux adaptées aux besoins et favoriser l'intégration des apprentissages dans la pratique clinique;
- Optimisant les groupes de formation lorsque plus d'une direction clinique ou plus d'un titre d'emploi sont concernés.

- **L'élaboration de profils de compétences et le soutien continu à leur mise en œuvre**

L'équipe coordonne l'élaboration des profils de compétences des postes de professionnels membres du Conseil multidisciplinaire. Ces profils de compétences constituent des regroupements de compétences-clés requises dans un poste pour atteindre un niveau de performance individuelle et organisationnelle souhaité (Association québécoise des établissements de santé et des services sociaux, 2007).

En ce sens, l'équipe soutient les directions cliniques ainsi que la DRHCAJ par le développement d'outils d'embauche, d'accueil et d'orientation du personnel professionnel.

De même, afin de soutenir les gestionnaires dans l'évaluation et le développement des compétences des professionnels, l'équipe participe à l'élaboration d'outils de soutien à la pratique professionnelle, dont les outils d'appréciation de la contribution à l'emploi.

2.3. Innovation et développement des outils cliniques

L'équipe Innovation et développement des outils cliniques vise les objectifs suivants :

- **Le soutien au développement et au déploiement de l'innovation**

L'équipe est responsable d'informer, d'encourager et de stimuler les équipes des directions cliniques afin qu'elles soient à l'avant-garde dans le développement et le déploiement de services novateurs aux usagers. Elle soutient les efforts des équipes cliniques dans la mise en œuvre de leurs projets novateurs. De plus, l'équipe s'assure de diffuser et de promouvoir les innovations à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.

- **L'accompagnement au développement des outils cliniques**

L'équipe soutient les directions cliniques dans le développement de leurs outils cliniques en veillant à ce que ces derniers répondent aux normes de pratique des intervenants concernés et soient en correspondance avec les autres outils utilisés par les équipes cliniques.

De plus, l'équipe soutient le comité de coordination des outils cliniques (CCOC), comité transversal du CISSS de la Montérégie-Ouest qui coordonne le processus de gestion et d'harmonisation des documents d'encadrement clinique (programme, processus, procédure, guide de pratique, formulaire) ainsi que les CCOC de chacune des directions cliniques (MINI-CCOC).

- **La publication du Phare clinique, un bulletin d'information sur les meilleures pratiques et les découvertes en santé et services sociaux**

L'équipe est responsable de publier des capsules d'information accessibles aux employés, gestionnaires et médecins de l'établissement par le biais de l'intranet du CISSS de la Montérégie-Ouest. Ces capsules visent à éclairer le personnel sur les nouvelles pratiques cliniques ou des innovations en santé et en services sociaux.

2.4. Qualité de la pratique clinique

L'équipe Qualité de la pratique clinique poursuit les objectifs suivants :

- **Le soutien au développement, à la surveillance et au contrôle de la qualité des activités professionnelles des intervenants du Conseil multidisciplinaire**

Afin de soutenir les directions cliniques, l'équipe contribue à assurer la qualité des pratiques en s'appuyant tant sur les normes professionnelles que sur les données probantes et ce, pour l'ensemble des professions représentées au Conseil multidisciplinaire de l'établissement. De plus, l'équipe soutient le développement de l'encadrement professionnel au sein des directions cliniques.

L'équipe peut être mise à contribution : lors d'une problématique reliée à la pratique professionnelle, en soutien au commissaire aux plaintes et aux autres directions, pour différents mandats concernant les dossiers cliniques complexes ainsi que lors du traitement de certaines plaintes, dont celles concernant des problèmes éthiques.

L'équipe assure également un soutien au développement des ressources informationnelles, en collaborant aux projets de déploiement des différents systèmes clientèles. Le rôle de l'équipe est alors de s'assurer que les différentes normes de tenue de dossiers puissent être applicables au sein de ces systèmes.

Finalement, l'équipe peut être appelée à participer à des audits concernant la qualité des données cliniques colligées aux dossiers des usagers, à l'élaboration et la révision des modalités d'amélioration continue et de qualité des actes professionnels, à la validation du contenu des outils cliniques disciplinaires ainsi qu'au soutien à la création de plans de développements des professionnels.

- **Le soutien à l'équipe Développement et évolution des pratiques pour le développement et l'implantation d'approches cliniques**

L'équipe offre un soutien en lien avec le déploiement et l'appropriation de modèles ou d'approches cliniques. Ceci permet l'adoption d'une vision commune entre les membres d'une même équipe clinique, favorisant ainsi l'interdisciplinarité et la complémentarité des rôles.

- **La liaison organisationnelle pour le Curateur public du Québec**

L'équipe est désignée par la direction générale comme répondante de l'établissement auprès du bureau du Curateur public. À ce titre, elle résout les difficultés relatives à l'application d'un régime de protection et aborde les questions concernant la qualité des services offerts.

De plus, elle assure un rôle-conseil auprès des directions cliniques dans la mise à jour et le suivi des pratiques professionnelles, en lien avec les mesures de protection et les aspects légaux de l'exercice de chacune des professions.

2.5. Recherche et enseignement universitaire

L'équipe Recherche et enseignement universitaire poursuit les objectifs suivants :

- **La coordination, la promotion, et le soutien au développement de projets de recherche**

L'équipe assure la coordination des différents projets de recherche, indépendamment de leur provenance et ce pour l'ensemble de l'organisation : analyse des demandes, mise en œuvre des projets autorisés, surveillance du respect des échéanciers, recherche de financement et gestion des budgets et des contrats, etc. Elle assure également le développement de projets de recherche qui répondent aux besoins de la clientèle et des intervenants. De plus, l'équipe s'assure de diffuser et de promouvoir les projets de recherche tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du CISSS. Elle organise des activités de transfert de connaissances liées aux projets de recherche réalisés dans l'établissement dans le but de favoriser l'amélioration des soins et services offerts aux usagers par l'intégration des nouvelles connaissances à la pratique.

- **La mise en œuvre d'une vision intégrée de la recherche auprès de l'ensemble des directions, incluant l'assurance de la qualité et d'une conduite responsable en recherche**

Responsable de la cohérence et de l'harmonisation des activités de recherche pour le CISSS de la Montérégie-Ouest, l'équipe exerce un leadership auprès de l'ensemble des directions. Ceci permet d'actualiser et de consolider une vision intégrée de la recherche à travers l'établissement.

L'équipe met en place les modalités afin d'assurer le respect des lois, des règlements et des normes applicables à la réalisation de toute activité de recherche. Elle formule également les attentes en matière de conduite responsable en recherche et veille à la mise en place de conditions qui favorisent une telle conduite au sein de l'établissement, c'est-à-dire dans le respect de valeurs telles que l'honnêteté, la rigueur, l'impartialité, l'indépendance, la justice, la confiance, la responsabilité, la bienveillance et la transparence.

- **La définition et la coordination de l'offre de stages universitaires**

L'équipe coordonne les opérations entourant l'actualisation des stages professionnels, autres que les stages en médecine, pharmacie et soins infirmiers. Ce mandat implique de convenir des ententes avec les établissements d'enseignement universitaire en lien avec les conditions et modalités d'accueil et d'encadrement des étudiants, d'évaluer, avec les équipes concernées, la concordance entre les demandes et la capacité d'accueil de l'organisation, notamment en termes de ressources (humaines, matérielles, informatiques). De plus, l'équipe assure la gestion financière des revenus de stages, conformément aux contrats, normes et politiques en vigueur.

3. Mode de fonctionnement du volet Qualité et évolution de la pratique de la DSMREU

3.1. Types de services

Afin de répondre adéquatement aux besoins des directions cliniques desservies, le volet Qualité et évolution de la pratique offre principalement deux types de services, soit la consultation en lien avec les activités cliniques et la coordination de projets cliniques.

3.1.1. Consultation en lien avec les activités cliniques

La consultation est une demande ponctuelle en vue d'obtenir un avis, une analyse ou un conseil sur une question précise, une impasse clinique ou toute autre situation particulière. Cette demande est susceptible d'influencer la prise de décision, l'orientation et les actions cliniques du professionnel ou de la direction qui consulte (Bordeleau, 1998).

Au volet Qualité et évolution de la pratique, une consultation se distingue d'un projet par sa brièveté, mais également par le niveau d'implication moins soutenu dans le cas d'une consultation que lors d'un projet. Par ailleurs, une consultation efficace demande d'impliquer le demandeur à toutes les étapes et de favoriser le partage des responsabilités (Bordeleau, 1998).

3.1.2. Coordination de projets cliniques

Un projet² est un processus unique qui consiste à réaliser un ensemble d'actions coordonnées et structurées comportant une date de début et de fin. Un projet est entrepris dans le but d'atteindre un objectif spécifique conforme à des exigences telles que des contraintes de délais, de coûts et de ressources. Il vise à répondre à une situation problématique ou à innover et se conclut par un livrable (produit final) qui répond à l'objectif spécifique.

² Cette définition est tirée du document « Gouvernance de portefeuille de projets » de la Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique.

Le volet Qualité et évolution de la pratique réalise principalement des projets stratégiques et tactiques :

Types de projet	
Projet stratégique	• Concerne des enjeux de niveau organisationnel • Implique la haute direction • Implique une reddition de compte au MSSS dans des délais prescrits • Requiert l'approbation du comité de direction • Est prioritaire en ce qui a trait à l'attribution de la capacité des gestionnaires et des opérations
Projet tactique	• Concerne des enjeux d'une ou plusieurs directions cliniques • Implique une reddition de compte à la direction générale du CISSS de la Montérégie-Ouest dans des délais pouvant être ajustés • Requiert l'approbation du directeur de la direction clinique concernée

En plus de ses responsabilités relatives au mandat de son équipe, l'APPR peut agir à titre de leader de projet. Il est alors responsable de la coordination de l'ensemble des activités du projet. Son rôle est d'orchestrer de façon rigoureuse la bonne conduite du projet, de l'analyse de la problématique jusqu'à l'évaluation de son résultat, en collaboration avec les personnes-ressources des directions cliniques. Cependant, il n'a pas de pouvoir hiérarchique sur les individus qui en font partie et doit compter sur différentes habiletés complémentaires pour mobiliser les parties prenantes dans l'atteinte du but commun (Brunet, 2015).

Ainsi, l'APPR agit à titre d'un « expert de contenant » travaillant de concert avec des « experts de contenu » afin de développer et de communiquer une vision globale et de produire et donner ainsi le résultat attendu (Brunet, 2015). L'adéquation des connaissances des experts « contenant » et « contenu » permet d'atteindre la cible commune : la réalisation d'un service (consultation ou projet) qui répond aux besoins de la direction clinique soutenue.

Généralement, les directions cliniques sont soutenues dans la réalisation de leurs projets à travers les cinq phases suivantes :

Phases d'un projet	
1. Réception de la demande	• Étapes : - Demande initiale formulée par le demandeur - Clarification de l'intention décisionnelle³ - Évaluation de l'admissibilité de la demande - Priorisation de la demande - Assignation à un APPR • Responsable : DSMREU • Collaborateur : Direction(s) clinique(s) mandataire(s) • Outils : Fiche de demande de service, Outil de priorisation, Grille de cotation des projets • Livrable : Charte de projet
2. Analyse de la problématique	• Étapes : - Analyse des besoins - Validation de la faisabilité /identification des obstacles et facilitateurs - Estimation des ressources nécessaires - Identification des personnes clés pour participer aux différents comités (se référer à l'annexe A) - Définition des objectifs Planification du plan de communication, d'implantation et d'évaluation • Responsable : DSMREU • Collaborateur : Direction(s) clinique(s) mandataire(s) • Outils : Outil d'analyse des facilitateurs de l'implantation d'un changement • Livrable : Fiche A3
3. Création	• Étapes : - Identification des tâches et de leur enchaînement logique - Attribution des ressources - Formation des comités et partage des responsabilités - Utilisation des facilitateurs et maîtrise des obstacles - Rédaction du ou des livrables • Coresponsables: DSMREU et direction(s) clinique(s) mandataire(s) • Collaborateur : DQEPE, DRHCAJ au besoin • Outils : Plan d'action, Gabarit du document d'encadrement concerné, Formulaire de demande d'approbation d'un document d'encadrement au CCOC • Livrable : Document d'encadrement (par exemple, guide, recommandations cliniques, rapport d'évaluation, etc.)
4. Transition	• Étapes : - Planification de la stratégie d'implantation - Diffusion du livrable et activités d'appropriation - Gestion du changement (conjointement avec la DRHCAJ) • Responsable : Direction(s) clinique(s) mandataire(s) • Collaborateur : DSMREU, DQEPE, DRHCAJ ou toute autre direction au besoin • Outils : Révision de l'outil d'analyse des facilitateurs de l'implantation d'un changement • Livrable : Plan d'implantation
5. Bilan et clôture	• Étapes : - Suivi des recommandations - Réflexion portant sur les leçons apprises • Responsable : DSMREU • Collaborateur : Direction(s) clinique(s) mandataire(s) • Outils : Questionnaire de satisfaction (pour la direction clinique mandataire)

³ Il est important de connaître le processus décisionnel que le mandataire souhaite engager afin de répondre au besoin et mieux déterminer le livrable approprié: valider une pratique en cours, appuyer une décision, soutenir l'implantation d'une pratique, etc.

M

4. Mode d'accès

Mode d' ac cès

Les demandes sont acheminées à la direction adjointe du volet Qualité et évolution de la pratique en complétant le Formulaire de demande pour un projet.

Le guichet unique de la recherche (recherche.ciassmo16@ssss.gouv.qc.ca) constitue la voie d'entrée de toute demande de planification, évaluation, réalisation et de suivi de projet de recherche.

Toutes les demandes de stages universitaires, autres que les stages en médecine, pharmacie et soins infirmiers, en provenance des établissements d'enseignement, des ordres professionnels ou des gestionnaires souhaitant accueillir des stagiaires dans leurs services, doivent être adressées à la coordonnatrice de stages désignée de la DSMREU (stages.ciassmo16@ssss.gouv.qc.ca).

Toute demande ponctuelle de stage ou formulée hors des périodes de sollicitation habituelles devra être soutenue par un établissement d'enseignement ou un ordre professionnel.

A

5. Annexes

Annexes

Nos actions s'inspirent et s'appuient sur divers documents provenant de différentes sources (à titre indicatif et non exhaustif) :

Références

Association québécoise des établissements de santé et des services sociaux, *Référentiel de compétences*, 2007.

Bordeleau, Y., *Carrière de consultant : concepts et applications*. Montréal : Éditions Nouvelles, 1998.

Brunet, F., et al., *L'Innovation en santé : réfléchir et agir*. Montréal : Éditions du CHU Sainte-Justine, 2015.

Direction des services multidisciplinaires et de l'enseignement universitaire (DSMEU), CISSS de la Montérégie-Ouest, *Cadre de référence sur le soutien et l'encadrement clinique* (Document de travail), 2018.

Direction des services multidisciplinaires et de l'enseignement universitaire (DSMEU), CISSS de la Montérégie-Ouest, *Guide de pratique en travail social* (Document de travail), 2018.

Direction des services multidisciplinaires et de l'enseignement universitaire (DSMEU), CISSS de la Montérégie-Ouest, *Politique sur la conduite responsable en recherche de l'établissement* (en rédaction), 2018.

Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS). *Consultation des parties prenantes*. Rapport rédigé par Monique Fournier et Pierre Dagenais. Québec, Québec : INESSS; 2014. 32p.

Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS). Outil de soutien à l'implantation des meilleures pratiques — Plan d'action en transfert des connaissances en traumatologie. Québec, QC: INESSS ; 2017. 43 p

Ministère de la santé et des services sociaux (MSSS), Nomenclature en vigueur [en ligne] <http://wpp01.msss.gouv.qc.ca/appl/N02/Default.aspx> (page consultée le 19 avril 2019).

Lexique

Agent de formation : personne qui conçoit, actualise, analyse et met en application des programmes de formation destinés au personnel (MSSS, 2019)

Agent de planification, de programmation et de recherche : personne qui est chargée d'un ou plusieurs programmes dans le but de fournir une assistance professionnelle au développement des services. Elle assure les activités de recherche nécessaires à l'identification et à l'évaluation des ressources et des besoins. Elle conçoit et propose les plans et programmes de développement en vue d'assurer une planification adéquate des services. Elle fournit ses conseils relativement à l'implantation ou à l'amélioration de programmes et/ou de services. Elle peut participer aux différentes activités d'enseignement et de formation (MSSS, 2019).

Coordonnateur de stage: personne responsable de la planification, l'organisation et la coordination des stages au CISSS de la Montérégie-Ouest pour une catégorie de stagiaires déterminée.

Données probantes : données, faits ou renseignements crédibles, vérifiables et obtenus de façon systématique. Elles peuvent être issues de résultats de recherche, de données locales, du consensus d'experts reconnus selon les normes nationales ou internationales, des préférences des patients ou de l'expérience clinique (INESSS, 2017).

Projet de recherche : ensemble des activités de recherche réalisées dans un projet spécifique, indépendamment de toute formule de financement, dont la finalité est de générer de nouvelles connaissances. Ces activités de recherche comprennent toutes les étapes du cycle de développement des connaissances, allant de l'élaboration d'un projet jusqu'à la diffusion des connaissances, incluant la demande de financement de la recherche et son évaluation par un comité de pairs, de même que les activités de gestion de la recherche.

Recherche : démarche visant le développement des connaissances au moyen d'une étude structurée ou d'une investigation systématique. Cette recherche implique la participation ou non, de près ou de loin, des êtres humains sains ou malades; elle implique également l'utilisation ou la mise en place de banques de données et de matériel biologique aux fins d'analyses ou d'études génétiques, présentes ou futures. Elle implique enfin, de façon rétrospective ou prospective, le recueil de données issues de dossiers, de bases de données ou autres documents non publics qui permettent ou non d'identifier la personne à laquelle ils se rapportent.

Stage : expérience supervisée d'apprentissage, d'une durée déterminée, faisant partie intégrante d'un programme de formation précis, d'actualisation ou d'intégration à l'emploi, qui a lieu dans un milieu de travail.

Annexe A

Rôles des différents comités

