

PLAN D'ORGANISATION

Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine



1^{re} ÉDITION, Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine, 2021.

COORDINATION : Camille Morasse-Bégis, adjointe à la présidente-directrice générale, Direction générale.

ADAPTATION DU TEXTE : Katrine Louis-Seize, conseillère en communication, Direction des ressources humaines et des communications.

CONTRIBUTION : Nous tenons à remercier les comités et instances ayant contribué à la production de ce document.

CONCEPTION GRAPHIQUE : Evi Jane Kay Molloy, designer graphique, Direction des ressources humaines et des communications.

Dans ce document, le générique masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et désigne toute personne œuvrant au sein de l'organisation.

Le genre accordé aux titres de fonctions a toutefois été adapté afin de correspondre aux personnes en poste en date de janvier 2021.

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à condition que la source soit mentionnée.

Dans un contexte de transformation, le Plan d'organisation 2021-2024 du CHU Sainte-Justine demeure évolutif. Sa mise à jour* peut être consultée sur l'intranet ou le site Web de l'établissement au : chusj.org/planorganisation.

La 1^{re} édition du Plan d'organisation 2021-2024 du CHU Sainte-Justine a été adoptée par le conseil d'administration le 26 mars 2021.

Note : Le présent document s'inspire des plans d'organisation du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec, du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal et du Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval.

© Crédit photo en couverture et quatrième de couverture : CHU Sainte-Justine (Véronique Lavoie)

Le Plan d'organisation 2021-2024 du CHU Sainte-Justine a été adopté au conseil d'administration le 10 juin 2022.

*Dernière mise à jour : Avril 2024

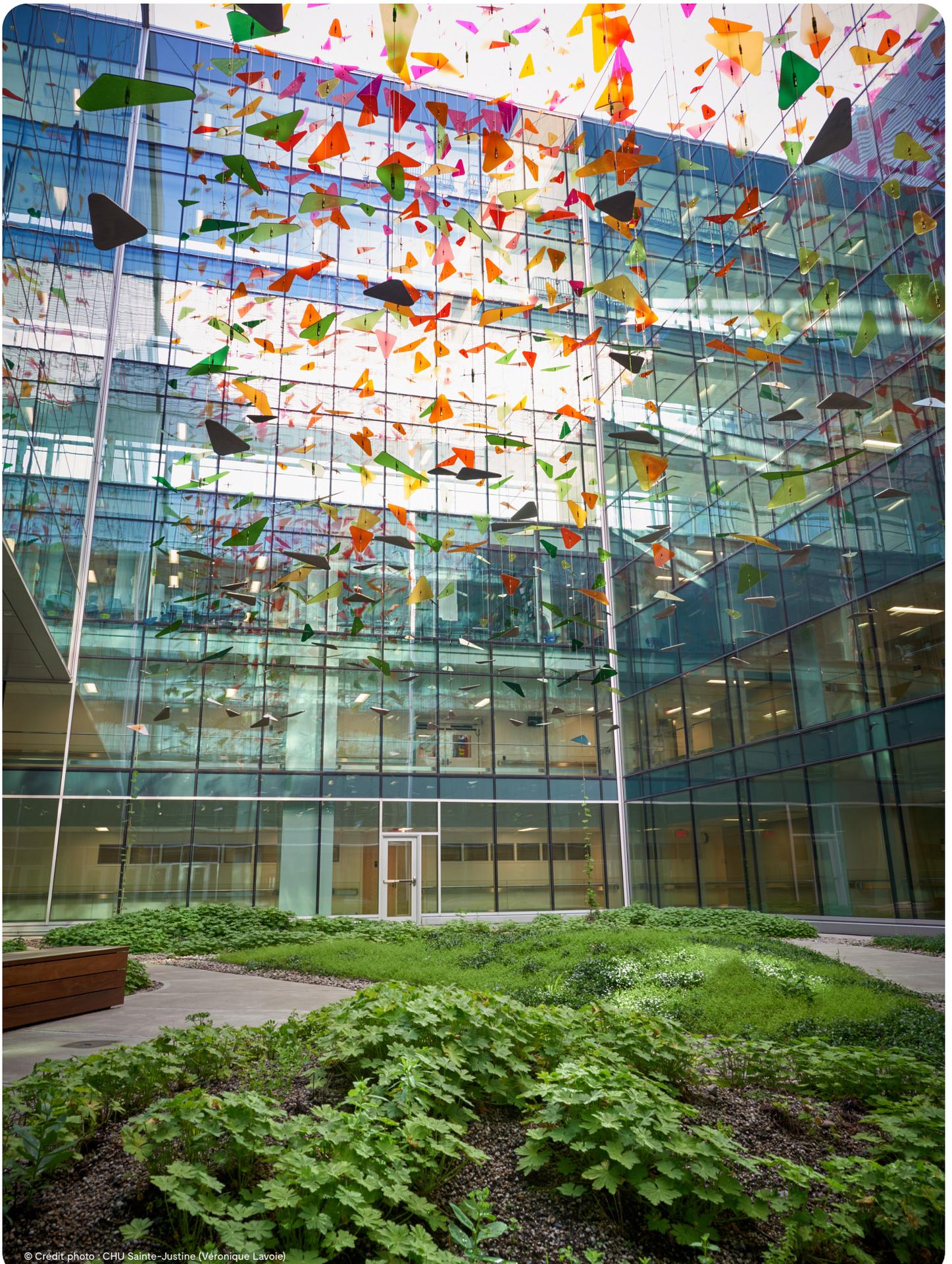


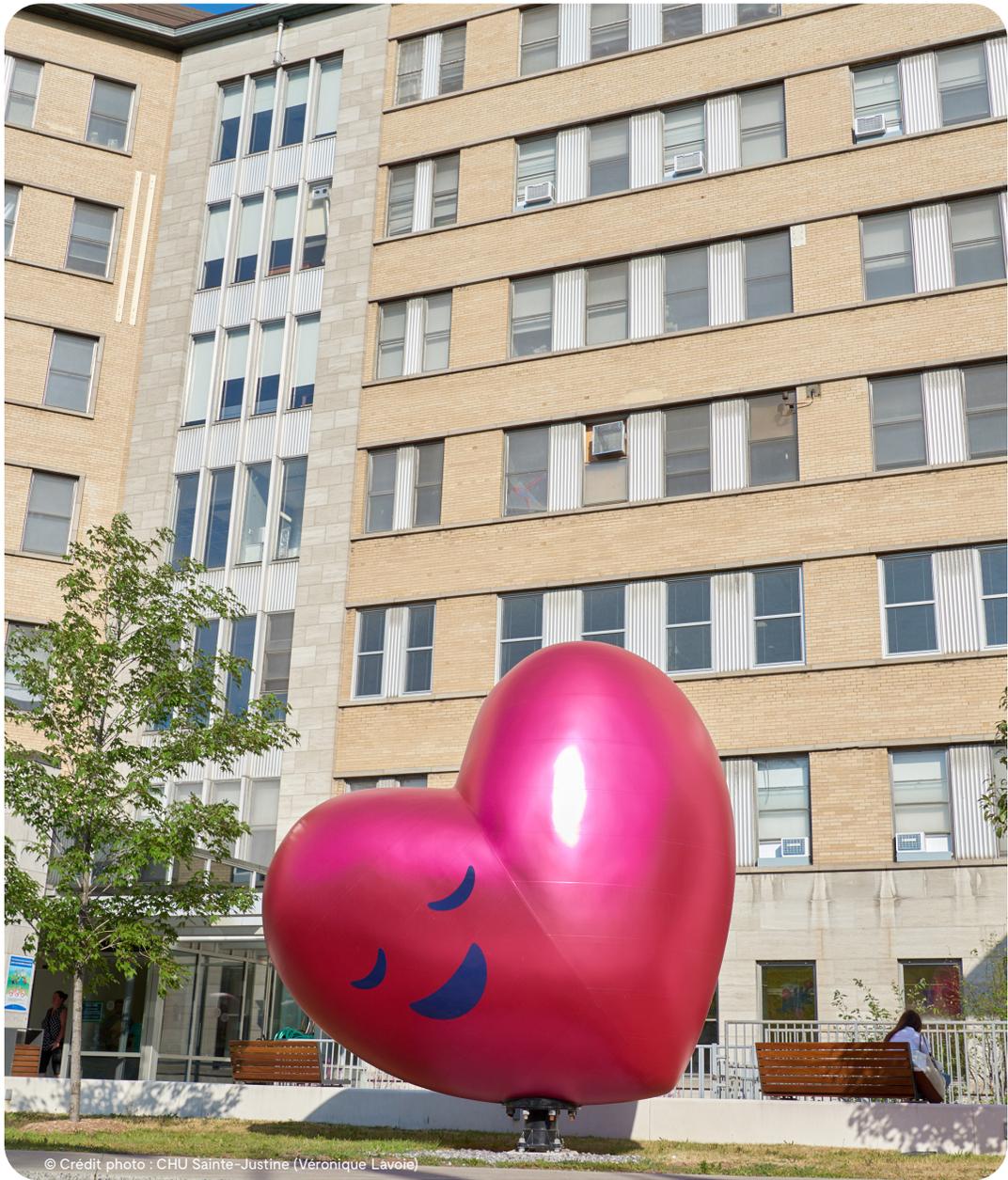
TABLE DES MATIÈRES

6	MOT DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE
10	PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT
12	PRÉSENTATION DU CHU SAINTE-JUSTINE
13	MISSION
	VISION
14	PRIORITÉS ORGANISATIONNELLES
	MISSION
15	VISION
	ENJEUX
	ORIENTATIONS
18	L'AMBITION DU CHU SAINTE-JUSTINE
22	VALEURS
24	ÉTHIQUE ORGANISATIONNELLE
	PHILOSOPHIE DE GESTION
28	PHILOSOPHIE DE SOINS ET DE SERVICES
30	UNE OFFRE DE SOINS ET SERVICES SPÉCIALISÉS ET SURSPÉCIALISÉS POUR LES MÈRES ET LES ENFANTS
32	PORTRAIT DES SOINS ET SERVICES
34	INSTALLATIONS
38	POPULATION ET DONNÉES DE SANTÉ
42	LA STRUCTURE DE GOUVERNANCE
46	LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS
	CONSEIL D'ADMINISTRATION
	COMITÉ EXÉCUTIF DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
47	COMITÉ DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE
48	COMITÉ DE VÉRIFICATION
49	COMITÉ DE VIGILANCE ET DE LA QUALITÉ
50	COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES
51	COMITÉ D'ÉVALUATION DES MESURES DISCIPLINAIRES
52	COMITÉ DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT
53	COMITÉ DE GESTION DES RISQUES
54	LA COMMISSAIRE LOCALE AUX PLAINTES ET À LA QUALITÉ DES SERVICES

55	COMITÉ DE RÉVISION
56	LE COMITÉ DES USAGERS
57	LE COMITÉ D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE
58	CONSEILS PROFESSIONNELS
	LE CONSEIL DES MÉDECINS, DENTISTES ET PHARMACIENS
59	LE CONSEIL DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS
	LE CONSEIL MULTIDISCIPLINAIRE
61	PRÉSIDENTE-DIRECTION GÉNÉRALE
62	PRÉSIDENTE-DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE
64	LES MÉCANISMES DE COORDINATION DES INSTANCES SUPÉRIEURES
66	LES MÉCANISMES DE COORDINATION DES INSTANCES SUPÉRIEURES
	COMITÉ DE RÉGIE
	COMITÉ DE DIRECTION
67	COMITÉ DE COORDINATION CLINICO-ACADÉMIQUE
69	PRÉSENTATION DES DIRECTIONS DE L'ÉTABLISSEMENT
	DIRECTION DES SERVICES PROFESSIONNELS
70	DIRECTION DES SOINS INFIRMIERS
71	DIRECTION DES SERVICES MULTIDISCIPLINAIRES, DE LA SANTÉ MENTALE ET DE LA RÉADAPTATION
72	DIRECTION DE LA RECHERCHE
73	DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT
75	GRAPPE OPTILAB MONTRÉAL - CHU SAINTE-JUSTINE
76	DIRECTION DE LA QUALITÉ, ÉVALUATION, PERFORMANCE ET ÉTHIQUE
79	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES COMMUNICATIONS
81	DIRECTION DES RESSOURCES FINANCIÈRES ET DE LA LOGISTIQUE
84	DIRECTION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES, DES STRATÉGIES NUMÉRIQUES ET DU GÉNIE BIOMÉDICAL
86	DIRECTION DES SERVICES TECHNIQUES ET DES SERVICES HÔTELIERS, DÉVELOPPEMENT DURABLE ET GES
90	L'ORGANISATION MÉDICALE AU CHU SAINTE-JUSTINE
92	ANNEXE 1 - LISTE DES DÉPARTEMENTS ET SERVICES MÉDICAUX

1

MOT DE LA PRÉSIDENTE-
DIRECTRICE GÉNÉRALE



© Crédit photo : CHU Sainte-Justine (Véronique Lavoie)



Cher lectorat,

Chaque établissement du réseau de la santé et des services sociaux est tenu par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* de préparer un plan d'organisation administratif, professionnel et scientifique qui décrit les structures administratives de l'établissement, ses directions, services et départements ainsi que ses programmes cliniques. Ce plan est élaboré en concordance avec les dispositions contenues à la *Loi modifiant certaines dispositions relatives à l'organisation clinique et à la gestion des établissements de santé et de services sociaux*, sanctionnée le 26 octobre 2017, laquelle modifie diverses dispositions législatives concernant la gouvernance médicale.

Suivant ces dispositions légales, le plan d'organisation du CHU Sainte-Justine offre au lecteur un survol de la structure du plus grand centre mère-enfant du Canada et de ses trois missions, soit l'offre de soins et de services, l'enseignement et la recherche. Fort d'une culture de l'excellence, de l'engagement et de la mobilisation de l'ensemble de ses équipes, le CHU Sainte-Justine déploie son plan d'organisation à la seule fin d'offrir un avenir en santé aux mères et aux enfants du Québec. Cette vision d'avenir se traduit pour l'institution par une grande démarche de réflexion débutée en 2019 et qui a entamé son dernier droit cette année : l'ambition du CHU Sainte-Justine à transformer la vie de générations.

En souhaitant que ce document vous fasse découvrir les forces distinctives du CHU mère-enfant du Québec et son engagement indéfectible à la santé et au bien-être des mères et des enfants.

Isabelle Demers

Présidente-directrice générale



Pour
l'amour
des mères
et des
enfants

2

PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT



© Crédit photo : Courtoisie (Geneviève Beaupré)

PRÉSENTATION DU CHU SAINTE-JUSTINE

Le CHU Sainte-Justine est le seul établissement mère-enfant de pointe entièrement autonome (non fusionné) du Québec. Il est également le plus grand centre hospitalier mère-enfant au Canada et jouit d'un rayonnement au niveau national et international grâce à son leadership clinique, administratif et scientifique et à ses pôles d'excellence. Le CHU Sainte-Justine constitue un fleuron québécois pour le réseau de la santé dans les domaines des soins ultraspécialisés (tertiaires et quaternaires) mère-enfant, de l'enseignement universitaire et de la recherche médicale de pointe. Le CHU Sainte-Justine exerce ses activités sur deux sites comprenant trois installations. L'un de ces sites, le Centre de réadaptation Marie Enfant, offre des services spécialisés et surspécialisés d'adaptation-réadaptation, d'intégration et de participation sociales aux nouveau-nés, aux enfants et aux adolescents présentant une déficience motrice ou une déficience du langage.



6 823

membres
du personnel^{1*}



1 806

membres du
personnel en soins
infirmiers et
cardio-respiratoires¹



1 098

professionnels de la
santé et des services
sociaux¹



457

médecins, dentistes
et pharmaciens¹



295

chercheurs¹



1 316

externes, résidents et
moniteurs cliniques¹



200

bénévoles
actifs¹



4 353

stagiaires et
étudiants de toutes
disciplines²

* Inclusion du Centre de recherche Azrieli

¹ CHU Sainte-Justine, Rapport annuel de gestion 2022-2023 du CHU Sainte-Justine, 2023.

² CHU Sainte-Justine, Direction de l'enseignement, Portrait du CHU Sainte-Justine (mai 2023) [ensemble de données inédit], 2023.

Mission

La mission du CHU est d'améliorer la santé — considérée comme un équilibre physique, psychique, social et moral — des enfants, des adolescents et des mères du Québec, en collaboration avec les partenaires du système de santé et ceux des milieux de l'enseignement et de la recherche. Le CHU Sainte-Justine entend assumer pleinement chacun des six mandats découlant de sa mission universitaire :

- Soins spécialisés et ultraspecialisés;
- Recherche fondamentale et clinique en santé de la mère et de l'enfant;
- Enseignement auprès des futurs professionnels de la santé et des intervenants du réseau;
- Promotion de la santé;
- Évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé;
- Réadaptation, adaptation et intégration sociale pour les enfants et les adolescents présentant une déficience motrice ou de langage.

Vision

Un centre hospitalier universitaire intégrant les meilleurs soins et services, l'enseignement et la recherche pour les mères et les enfants du Québec. Pour réaliser sa vision, il lui faut :

- Offrir des soins et des services de prévention et de réadaptation à la fine pointe de la science et de la technologie;
- Générer sans cesse de nouvelles connaissances, les transférer sans délai aux équipes cliniques et évaluer leurs impacts;
- Développer des partenariats nationaux et internationaux pour rester toujours à la fine pointe et garantir l'adoption des meilleures pratiques;
- Multiplier les efforts de recherche et d'enseignement de qualité en pédiatrie, en périnatalité, en réadaptation et en promotion de la santé, en collaboration avec l'Université de Montréal et les grands réseaux de recherche;
- Offrir un milieu permettant aux enfants, aux familles et aux équipes de trouver tous les éléments propres à restaurer leur équilibre de santé.

Priorités organisationnelles

Les priorités organisationnelles du CHU Sainte-Justine sont établies en fonction du Plan stratégique 2023-2027 défini par le ministère de la Santé et des Services sociaux.³

Mission

La mission principale du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) est de maintenir, d'améliorer et de restaurer la santé et le bien-être de la population québécoise en rendant accessibles un ensemble de services de santé et de services sociaux, intégrés et de qualité, contribuant ainsi au développement social et économique du Québec.

La santé et le bien-être de la population étant au cœur de sa mission, le MSSS détermine en ce sens des priorités, orientations et politiques à mettre en œuvre, tout en veillant à leur application.

Pour mener à bien sa mission, il s'appuie sur un réseau d'établissements et d'acteurs qui offrent à la population du Québec la grande majorité des services en matière de santé et de services sociaux.

³ Plan stratégique 2023-2027 du ministère de la Santé et des Services sociaux (2023), <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-003663/>, section publications.

Vision

L'accès et le bien-être de tous doit être au cœur de nos actions.

En complément du plan stratégique 2023-2027, le gouvernement du Québec a lancé le 29 mars 2022 le Plan pour mettre en œuvre les changements nécessaires en santé amorcé un virage majeur dans l'organisation des soins de santé au Québec axée sur une meilleure prise en charge des patients. Il repose sur une vision claire : offrir à tous les Québécois une expérience patient axée sur l'accessibilité, la qualité des soins et la valeur⁴.

Enjeux

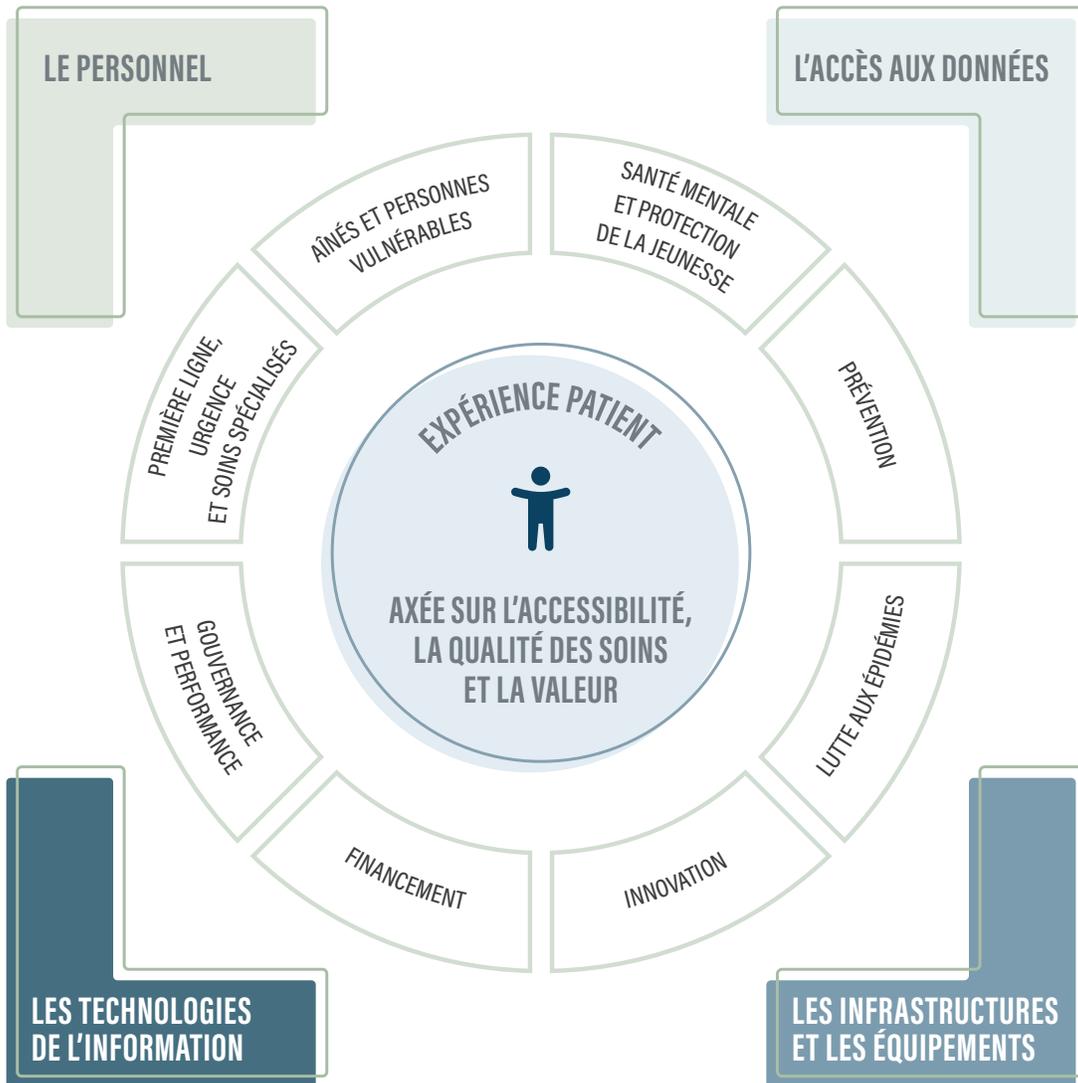
- De nouveaux gains en matière de qualité de vie, de bien-être et de santé de la population;
- Un système centré sur l'expérience de l'utilisateur et axé sur l'accessibilité, la qualité et la valeur des soins;
- Des ressources mobilisées vers l'atteinte de résultats optimaux.

Orientations

- Favoriser les saines habitudes de vie et la prévention des problèmes de santé;
- Offrir des services et des soins accessibles, intégrés et de qualité au profit des usagers;
- Implanter une culture d'organisation innovante et efficiente dans un contexte de changement.

⁴ Plan pour mettre en œuvre les changements nécessaires en santé du Gouvernement du Québec (2022), <https://www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/plan-changements-sante>

HUMAIN ET PERFORMANT



21-210-120W © Gouvernement du Québec, 2022



L'AMBITION DU CHU SAINTE-JUSTINE

15 années pour transformer la vie de générations

Chaque nourrisson, enfant, adolescent, mère possède sa propre identité, son propre code génétique, ses propres besoins. Offrir à chaque patient de notre établissement une expérience de soins et de services personnalisée et unique, telle est la promesse du CHU Sainte-Justine.

En accueillant des enfants et des mères dont les cas vont des plus simples aux plus complexes, le CHU Sainte-Justine s'engage à unir ses forces en soins, recherche, enseignement et gestion, avec la collaboration de tous ses partenaires scientifiques et des familles, afin de prédire et de prévenir pour intervenir précocement au bénéfice de chaque enfant et de toute la société.

L'époque du même traitement, de la même approche, pour tous les patients est révolue. Les particularités individuelles sont maintenant de précieuses données génétiques et épigénétiques qui ouvrent la voie à une révolution des soins et des services dans le milieu de la santé.

Inspiré par une tradition d'innovation, le CHU Sainte-Justine entend être un leader de premier plan de cette nouvelle page de l'histoire qui s'écrit, et s'engage à transformer la vie de générations.



© Stéphane Brügger

Transformer la vie de générations autour de quatre piliers, en s'appuyant sur trois leviers importants

Pilier 1

La santé de précision

Propulsée par la santé de précision, l'ambition du CHU Sainte-Justine est de transformer les soins et les services surspécialisés pour les mères et les enfants du Québec. Son approche dépassera la maladie ou l'épisode de soins. Le CHU Sainte-Justine agira en amont, en tenant compte des caractéristiques de chacun, de sa trajectoire de vie, des soins et des services dont il a besoin. Sa capacité de regrouper des données sur les populations, d'intégrer le profil propre à chaque individu et de s'appuyer sur l'intelligence artificielle permettra aux professionnels d'anticiper et d'offrir des traitements précis et efficaces. Unies et engagées, les équipes cliniques et de recherche participeront à cette véritable révolution qui s'opérera tant pour les patients atteints de maladies rares ou de maladies chroniques nécessitant une intervention sporadique ou une période de réadaptation. Le CHU Sainte-Justine prend ce virage déterminant de manière responsable pour l'avenir de la société.



© CHU Sainte-Justine (Stéphane Dedelis)

Pilier 2

La personnalisation des soins et des services

Profondément orienté vers l'humanisation des soins et des services, le CHU Sainte-Justine veut franchir une étape supplémentaire et significative dans cette démarche d'amélioration continue de la qualité des interventions individuelles et collectives. L'institution compte offrir une expérience de soins et de services personnalisée en fonction de chaque enfant, des mères, des familles et des proches. Considérant les multiples modèles familiaux et reconnaissant l'unicité de chaque patient, les équipes s'engageront à s'adapter aux particularités de chaque personne, à ses besoins spécifiques et à sa culture, afin d'offrir des soins et des services qui ne soient pas exclusivement centrés sur l'état de santé du patient, mais sur la personne dans sa globalité. Cette personnalisation des soins et des services s'appuiera sur des activités académiques variées et sur l'accélération du transfert des connaissances acquises en recherche vers les soins et l'enseignement. Indispensables aux activités académiques, le rôle et la contribution des patients et de leurs proches dans l'avancement des connaissances seront de plus en plus valorisés et reconnus. Les savoirs terrain et expérientiel de tous seront mis en commun au bénéfice du patient et de ses proches afin que cette transformation soit le fidèle reflet de la capacité du CHU Sainte-Justine à mobiliser l'intelligence collective de l'établissement et de son écosystème.



© CHU Sainte-Justine (Charline Provost)

Pilier 3

Des partenariats forts avec le patient, sa famille et tous les collaborateurs

Soucieuses d'offrir une expérience distinctive et humaine, les équipes soignantes considèrent les patients et leurs proches comme des acteurs à part entière de l'équipe. L'enfant, les parents et les proches seront même intégrés à l'équipe soignante tout comme les partenaires dans l'intervention à différents moments et selon l'évolution des besoins. Les familles deviendront de véritables partenaires de soins. L'impact du milieu de vie et de l'environnement dans le développement de l'enfant et de la personne exige que les soins et les services soient bonifiés par une étroite collaboration porteuse de synergie positive avec les partenaires de tous horizons, qu'ils soient issus du réseau de la santé ou de la communauté. Les partenaires du CHU Sainte-Justine sont vus comme des alliés précieux et significatifs pour le patient, sa famille et l'institution. Grâce à la concertation avec eux, l'institution rendra possible la prestation de soins et de services à proximité du milieu de vie du patient et de sa famille. Les partenaires philanthropes et financiers, eux aussi convaincus de la pertinence de cette vision d'avenir axée sur la santé de précision et la personnalisation des soins et services, tiennent à s'inscrire dans cet effort collaboratif pour améliorer l'expérience de soins ainsi que la santé des patients et de la société.



© CHU Sainte-Justine (Stéphane Dedelis)

Pilier 4

Des activités académiques intégrées aux soins prodigués

La recherche fondamentale et clinique ainsi que les activités d'enseignement au CHU Sainte-Justine sont des vecteurs d'accélération de la santé de précision dans les soins et les services offerts aux patients ici et dans l'ensemble du réseau de santé, tant à l'échelle locale qu'internationale. Le CHU Sainte-Justine consolide ses axes de recherche par des recrutements stratégiques et par une multiplication d'ententes avec des centres de recherche reconnus qui permettront à l'institution d'aller encore plus loin. Les nombreuses activités de recherche génèrent déjà de riches et précieuses connaissances dans divers domaines d'expertise uniques et avant-gardistes découlant directement de l'expertise spécialisée et surspécialisée du centre. Ce savoir interdisciplinaire sera plus largement partagé et enrichi avec les partenaires du CHU Sainte-Justine à travers les nombreuses activités académiques et les liens avec les grands centres internationaux. La stratégie rigoureuse de gestion des connaissances et les moyens modernes de diffusion permettront un transfert rapide des acquis vers les services cliniques, les enseignants, les patients et les partenaires du CHU Sainte-Justine. L'institution favorisera la diffusion de ces savoirs en étroite collaboration avec les familles en utilisant les meilleures méthodes pédagogiques. En privilégiant un parcours d'apprentissage personnalisé pour ses stagiaires, le CHU Sainte-Justine soutient la fidélisation de cette relève prometteuse.



© CHU Sainte-Justine (Stéphane Dedelis)

Levier 1

L'engagement des personnes et des équipes

L'institution déploiera une « expérience employé distinctive ». Au CHU Sainte-Justine, tous sont des soignants. Chacun est reconnu pour son engagement, sa contribution et son expertise spécialisés et uniques. Chaque membre sera valorisé dans son rôle grâce à des pratiques de gestion fondées sur le développement du plein potentiel des personnes et sur l'intégration des valeurs organisationnelles fortement ancrées, empreintes de performance humaniste et de bienveillance. L'expérience employé au CHU Sainte-Justine se vivra dans un milieu de travail qui favorise la conciliation travail-vie personnelle, le mieux-être, la diversité et l'inclusion. Le CHU Sainte-Justine créera des environnements propices au développement d'équipes engagées de même qu'à une qualité de vie au travail permettant d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents.

Levier 2

Des infrastructures et des technologies de pointe et collaboratives

Dans un avenir rapproché, l'environnement physique et les outils technologiques offerts au CHU Sainte-Justine faciliteront les échanges entre les professionnels, le patient et les proches. Ces infrastructures soutiendront, faciliteront et bonifieront le travail des professionnels, qui pourront consacrer tout leur temps à la qualité des soins et des services spécialisés et surspécialisés qui sont offerts. Les technologies prochainement disponibles pour le personnel soignant permettront de potentialiser l'accès et l'utilisation des données pour offrir un traitement plus précis et personnalisé aux patients, tout en ayant à cœur de garder le patient et ses proches actifs dans les décisions qui les concernent. Les technologies innovantes faciliteront la vie des familles dans leur expérience de soins et de services, de même que dans la suite des soins une fois de retour dans leur milieu de vie.

Levier 3

Une gouvernance agile, éthique et responsable

Guidés par des principes de saine gestion et de responsabilité sociale, le centre hospitalier universitaire mère-enfant offrira la meilleure expérience tant pour les patients que pour le personnel par une gouvernance agile, empreinte d'humanisme et une préoccupation marquée pour la qualité dans toutes les activités cliniques et administratives de l'institution. Veillant à la réalisation de cette transformation et de cette approche personnalisée, la gouvernance assurera la responsabilité de ces engagements en s'appuyant sur l'autonomie décisionnelle, la décentralisation, la collaboration de même que sur les données probantes et sur les connaissances émergentes, au bénéfice de la transformation de la vie de générations.

Pour en découvrir plus sur l'ambition du CHU Sainte-Justine :

www.chusj.org/TRANSFORMERLAVIE

VALEURS

Le CHU Sainte-Justine s'est doté d'un code d'éthique, qui repose sur quatre valeurs afin d'encourager la réflexion et l'engagement de tous envers un savoir-être et un savoir-faire, par une conduite personnelle et professionnelle exemplaire. Ces valeurs sont essentielles afin que tous les soins et les services répondent aux besoins des mères, des enfants, des adolescents et des familles.



La quête de l'excellence

En restant ouvert à l'évolution des pratiques toujours basées sur les meilleures connaissances, en partageant ses connaissances, en donnant un espace de liberté aux autres et en donnant à chacun les moyens d'exprimer sa créativité et d'innover, en faisant place au dialogue avec les collègues, les patients, les familles.

La bienveillance

En reconnaissant et en tentant de comprendre la réalité de l'autre sans la juger, en reconnaissant l'importance de chacun, en favorisant le dialogue, en soutenant et en accompagnant chaque personne, en se traitant avec respect dans un milieu exempt de violence.

L'engagement individuel et collectif

En se sentant responsable et imputable des soins et services, en considérant que la contribution de chacun est nécessaire pour offrir les soins et les services répondant aux besoins des patients et de leurs proches.

Le partenariat

En construisant ensemble les soins et les services, en tenant compte des multiples personnes et réalités, en favorisant une approche coordonnée, globale et interdisciplinaire, dans un souci constant de continuité dans la relation et les soins et services, en considérant que nous sommes tous interdépendants, d'où la nécessité de faire équipe ensemble.



© Crédit photo : CHU Sainte-Justine (Véronique Lavoie)
Photo prise avant la pandémie de COVID-19

ÉTHIQUE ORGANISATIONNELLE

Dans l'accomplissement de sa mission, le CHU Sainte-Justine soutient l'intégration de ses valeurs phares en misant sur un leadership fort qui exerce une influence sur les expériences et les pratiques de l'organisation. À travers différentes initiatives telle la création du Centre en éthique et partenariat, le CHU Sainte-Justine témoigne d'une vision intégrée de l'éthique qui vise l'apport et la complémentarité des différentes structures pour favoriser le développement d'une culture institutionnelle cohérente dans l'ensemble de l'organisation.

PHILOSOPHIE DE GESTION

Tous ensemble, nous poursuivons une même mission : « améliorer la santé des enfants, des adolescents et des mères du Québec. » Inspirés par nos valeurs, soit : la quête de l'excellence, la bienveillance, le partenariat, ainsi que l'engagement individuel et collectif, et guidés par nos objectifs communs, soigneusement choisis et définis, nous mobilisons nos expertises et notre humanisme pour mieux collaborer en offrant le meilleur de nous-mêmes.

Les valeurs du CHU Sainte-Justine sont au cœur de la philosophie de gestion de notre établissement : elles guident chacune des actions des membres de l'organisation.

Fort de cette volonté de cohérence organisationnelle, le CHU Sainte-Justine adopte le Cadre des capacités de leadership LEADS pour valoriser le leadership, essentiel à l'amélioration de notre système de santé et à l'adaptation de ce dernier aux besoins évolutifs de notre clientèle.

Les patients-familles sont nos premiers partenaires. En faisant preuve d'ouverture, dans le respect de leurs valeurs, nous sommes engagés à répondre à leurs besoins dans une relation de confiance dans un cadre qualitatif et sécuritaire.

Notre approche à la clientèle, centrée sur les besoins du patient et de sa famille, est également au cœur de nos actions : au CHU Sainte-Justine, nous sommes tous des soignants.

Nous avons la conviction profonde que la quête de l'excellence s'exerce au quotidien dans un milieu empreint de bienveillance.

Être son propre leader

(L'engagement individuel – La bienveillance)

L'intelligence émotionnelle permet à une personne d'être sa propre tête pensante. Se connaître, se perfectionner, tenir à jour ses connaissances et faire preuve de caractère est essentiel pour l'exercice d'un leadership efficace.

La reconnaissance de ses propres valeurs et de ses principes permet d'assurer la cohérence et de donner un sens au travail. Intégrer le courage managérial à son quotidien permet de faire avancer la réflexion, de prendre les décisions qui s'imposent, les respecter et les appliquer.

Nos paroles, nos décisions et nos actions ont une influence sur nos pairs. Elles sont génératrices de sens et créatrices d'objectifs supérieurs communs, essentiels à l'engagement collectif et à la mobilisation. Empreints de loyauté et de solidarité, nous sommes des modèles de rôle pour les équipes.

Être bienveillant envers soi-même permet d'être attentif à nos équipes, de tenir compte de leurs besoins physiques, psychologiques, sociaux et spirituels. C'est également se positionner personnellement, explorer ses limites lorsque c'est nécessaire et favoriser l'émergence d'une culture juste au sein de l'établissement.

Engager les autres

(L'engagement individuel et collectif –

La bienveillance – Le partenariat)

Nos équipes sont notre plus grande richesse et notre fierté! Nous connaissons, reconnaissons et valorisons la contribution de chacun grâce à une gestion de proximité. Allumeurs de talents, nous préparons la relève en offrant des occasions d'épanouissement personnel et professionnel et en misant sur l'apprentissage en continu. Nous reconnaissons aussi l'expertise individuelle et cherchons à assurer le transfert des connaissances et la pérennité des savoirs.

En étant à la fois authentiques, bienveillants, justes, à l'écoute et transparents dans l'ensemble de nos communications et interventions de gestion, nous créons un milieu sûr et une expérience de travail saine, empreinte de confiance.

Enfin, le travail collaboratif permet à notre personnel de s'adapter à chaque personne et à chaque situation, tout en assouplissant davantage notre gestion, ainsi qu'en mettant à profit les compétences et les connaissances de chacun. Pour obtenir des résultats probants, nous bâtissons des équipes performantes grâce à une approche interdisciplinaire globale qui créent des dynamiques de travail inclusives et collaboratives, au plus grand avantage des mères et des enfants.

Atteindre des résultats

(Le partenariat - La quête de l'excellence)

La création et le partage d'une vision commune stimulante, bâtie dans la collectivité et la société, encourage l'engagement individuel et collectif afin d'atteindre les résultats attendus par l'organisation.

En établissant et en communiquant en continu des attentes et des résultats clairs et explicites, chaque membre de l'équipe se sent responsable et imputable des soins et services, ainsi que du climat de travail dans lequel ils sont réalisés. Avec rigueur, nous veillons à leur atteinte et à leur respect, en phase avec les politiques organisationnelles.

La mission de l'organisation, la compréhension du contexte et la connaissance des données probantes permettent de faire des réflexions intégratives, de prioriser et de décider en toute cohérence. En demeurant alignés stratégiquement, nous obtenons ainsi les résultats attendus : l'engagement envers les enfants et leur famille est notre source de détermination pour mettre les décisions en œuvre et atteindre des résultats qui cadrent avec notre quête d'excellence. Nous mesurons et évaluons ces résultats et rectifions le tir au besoin dans une perspective d'amélioration continue des pratiques de gestion et de soins.

Former des coalitions

(Le partenariat)

Nous établissons volontairement des partenariats à l'interne et avec des acteurs externes afin de construire ensemble des soins et services de grande qualité pour l'ensemble de nos patients. C'est en tenant compte des multiples personnes et instances, avec leurs réalités distinctes, que nous cultivons des liens de confiance durables et améliorons nos pratiques de gestion et de soins.

Nous partageons ouvertement nos connaissances, que ce soit entre collègues, avec les patients et leurs proches, ou avec le réseau et les partenaires afin que chacun puisse se perfectionner et influencer sur les résultats.

Réalisés dans le respect, le dialogue et la délibération nous permettent de régler les conflits, d'optimiser la collaboration, de nous cristalliser sur la résolution de problèmes et de miser sur la mobilisation vers des objectifs communs.



Transformer les systèmes

(La quête de l'excellence)

À la fois résilients et innovants, engagés, et animés par nos valeurs, nous nous adaptons aux défis de transformation avec agilité. Curieux de nouvelles pratiques et de technologies, nous développons une capacité accrue d'anticipation des enjeux ainsi que des réponses nécessaires pour y faire face. Nous répondrons alors mieux aux nouveaux besoins des patients et de leurs proches, de même qu'à ceux de nos équipes.

En terminant, en offrant aux équipes un espace de liberté pour exprimer leur créativité et oser l'innovation, nous faciliterons les transformations de notre milieu de plus en plus complexe, tout en offrant des expériences de soins et de travail distinctives.

Portée de la philosophie de gestion

La philosophie de gestion du CHU Sainte-Justine est portée par les membres de son conseil d'administration, aux gestionnaires, aux conseillers cadres, aux chefs hiérarchiques ainsi qu'à toute personne ayant des responsabilités de gestion ou une position de leadership au sein de l'organisation.

PHILOSOPHIE DE SOINS ET DE SERVICES

L'approche humaine d'organisation et de dispensation des soins et des services au CHU Sainte-Justine

Une philosophie de soins et de services qui repose sur de grands principes

La philosophie de soins et de services du CHU Sainte-Justine s'appuie sur de grands principes qui guident les actions de tous les acteurs cliniques et non cliniques :

- Des soins et des services **centrés** sur les besoins des enfants, des adolescents, des mères, des pères, de leurs proches et de leur écosystème unique.
- Ayant une emphase sur la **santé de précision et la personnalisation** des soins et des services.
- Où tous et toutes jouent un rôle important dans le parcours du patient et de ses proches dans une **perspective interdisciplinaire** et complémentaire.
- Dans une organisation où les **valeurs phares** guident les actions : la bienveillance, le partenariat, l'engagement individuel et collectif et la quête de l'excellence

Au cœur des soins et des services promulgués se retrouvent **les enfants, adolescents, mères, les pères, leurs proches et leur écosystème unique**. En recentrant les décisions et les actions quotidiennes autour des problématiques vécues par ces derniers et en ajustant les interventions à leurs besoins spécifiques, les gestes des tous les soignants prennent un sens porteur et permettent de rallier les acteurs. La valeur perçue pour le patient et son entourage se retrouve au cœur des décisions prises avec et pour ces derniers. Ce principe tient compte à la fois des perspectives de santé et de l'ensemble des ressources disponibles pour atteindre les objectifs recherchés.

Une emphase **sur la santé de précision et la personnalisation des soins et des services**, deux piliers majeurs de l'ambition du CHU Sainte-Justine, nous aide à poursuivre notre mission distinctive. Le CHU Sainte-Justine est un établissement phare de 3^e et 4^e ligne au Québec, et se doit d'être une référence, et ce pour tous les enfants, adolescents, mères et pères du Québec. Cette mission doit se réaliser en tenant compte également des soins globaux de toutes les populations québécoises que nous desservons. Notre quête de l'excellence se vit ainsi dans les actions complémentaires qui renforcent notre réseau, dans les interactions avec les acteurs les plus à même de répondre aux besoins des patients et des familles.

Toutes les personnes qui œuvrent au sein du CHU Sainte-Justine jouent un rôle infiniment important dans le parcours du patient et de ses proches à l'intérieur de nos murs ainsi qu'à l'extérieur de notre institution. Ainsi, cha-

acun est encouragé à **oser la relation, à jouer son rôle de soignant**. Au centre de cette dynamique repose les **perspectives interdisciplinaires**, où chacun devient complémentaire dans cette quête de la santé globale. Cette collaboration se veut inhérente à nos façons d'intervenir au sein du CHU Sainte-Justine, tout comme avec l'ensemble de nos partenaires du réseau et autres collaborateurs.

Enfin, cette philosophie de soins et de services prend racine dans les **valeurs phares** de l'organisation qui sont la bienveillance, le partenariat, l'engagement individuel et collectif ainsi que la quête de l'excellence. **La façon** dont les soignants prennent soin des patients et de leur famille, en considérant à la fois les savoirs, les savoir-faire, les savoir-être, les savoirs dire et les savoir oser constitue une pierre angulaire de notre philosophie de soins empreinte des valeurs organisationnelles. Les intervenants du CHU Sainte-Justine possèdent non seulement des connaissances et des compétences de pointe, mais ils mettent à profit ces savoirs avec **bienveillance** envers les patients et leurs proches, envers les collègues, envers eux-mêmes. Ils **s'engagent individuellement et collectivement** à faire en sorte que les soins et les services promulgués soient à la hauteur de notre mission, à la hauteur des attentes des patients et de leur famille, en assurant une qualité et une sécurité des soins et des services hors pair. Un fort **partenariat patient-famille et patient-écosystème** bidirectionnel, où chacune des composantes de ce partenariat s'influence, permet ainsi de réaliser nos ambitions.

Une philosophie de soins et de services qui s'appuie sur des modèles reconnus

Cette philosophie de soins s'appuie sur des modèles de soins et de services reconnus, c'est-à-dire sur la représentation de ce qu'est et devrait être, dans ses connaissances et ses modes d'action, la profession à laquelle appartient le soignant⁵.

Sans décrire dans le détail chacun des modèles de référence, soulignons que chaque professionnel qui œuvre au CHU Sainte-Justine porte en lui, en plus de son identité professionnelle spécifique, des valeurs de soins et de services qu'il partage avec l'ensemble des collègues : démontrer un leadership authentique et collaboratif, faire preuve d'expertise et de rigueur dans ses interventions, s'assurer que les actions réalisées favorisent la continuité des soins et des services, coopérer avec ouverture vers un même but partagé avec les familles et les collègues, agir avec humanisme et bienveillance dans le cadre de sa pratique professionnelle et ses interactions avec tous les partenaires.

Chacune des disciplines possède ses propres codes et cadres d'exercice, mais ce sont les valeurs partagées qui donnent une portée remarquable à la philosophie de soins et de services du CHU Sainte-Justine.

Et une philosophie de soins et de services qui vise d'abord et avant tout la santé durable

Enfin, le CHU Sainte-Justine met au centre de sa prestation de soins et de service la santé durable. Celle-ci se définit comme un « état complet de bien-être physique, mental et social atteint et maintenu tout au long de la vie grâce à des conditions de vie saines, enrichissantes et épanouissantes et grâce à l'accès à des ressources appropriées de qualité, ressources qui sont utilisées de façon responsable et efficiente aux bénéfices des générations actuelles et futures⁶ ».

Les conditions de vie saines, enrichissantes et épanouissantes réfèrent aux différents facteurs associés à la santé et au bien-être dont les choix personnels de santé, l'environnement, l'éducation, l'emploi, etc. L'accès aux ressources vise à la fois la quantité, la qualité, mais aussi la « bonne ressource » au bon moment et par la bonne personne. Finalement, une utilisation responsable des ressources réfère à une utilisation optimale (ni sous utilisée, ni sur utilisée) en respect de l'environnement et en considérant le rapport coût/résultats⁷.

Cependant, en tant que leader, le CHU Sainte-Justine vise un impact plus large sur la santé durable de ses clientèles en :

- Intervenant de manière bio-psycho-sociale et écosystémique, interventions qui peuvent avoir des effets sur les compétences personnelles et sociales des patients et de leur famille,
- Travaillant de concert avec les partenaires des multiples milieux de vie des enfants, adolescents, mères et pères et de leur entourage;
- Agissant sur les environnements internes et externes par l'adoption de comportements écoresponsables;
- Et en collaborant activement aux politiques en santé qui visent soit un meilleur équilibre coût et valeur perçue des soins et services, soit une meilleure hiérarchisation des soins et des services en partenariat, etc.

Évidemment, cette ambition ne peut se réaliser sans accorder une importance primordiale aux personnels cliniques et non cliniques en leur offrant des milieux de travail favorisant un plein épanouissement professionnel et personnel. Le CHU Sainte-Justine pourra ainsi transformer la vie des générations en s'appuyant sur l'engagement des personnes et des équipes.

⁵ Pellissier, J. (2006). Réflexions sur les philosophies de soins. *Gérontologie et société*, 118, 37-54.

⁶ <https://www.alliancesantequebec.com/quest-ce-que-la-sante-durable/>

⁷ <https://pulsar.ca/la-sante-durable>

UNE OFFRE DE SOINS ET SERVICES SPÉCIALISÉS ET SURSPÉCIALISÉS POUR LES MÈRES ET LES ENFANTS

Le Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine est le plus grand centre mère-enfant au Canada et le deuxième hôpital pédiatrique en Amérique du Nord. Le CHU Sainte-Justine est doté de plus de 6 823 membres du personnel, dont 1 806 en soins infirmiers et cardio-respiratoires, 1 098 techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux, 520 médecins, dentistes et pharmaciens, 4 353 stagiaires et étudiants de toutes disciplines, dont 1 316 externes, résidents et moniteurs cliniques, et plus de 200 chercheurs. Le CHU Sainte-Justine compte 484 lits, dont 67 sont situés au Centre de réadaptation Marie Enfant (CRME), le seul établissement exclusivement dédié à la réadaptation pédiatrique au Québec.

Annuellement, près de 3 000 bébés naissent au CHU Sainte-Justine et plus 200 000 rendez-vous y sont donnés dans l'une des 53 cliniques ambulatoires spécialisées de l'établissement. Chaque année, environ 150 nouveaux patients atteints de maladies immunitaires et de cancer y sont traités. Le CHU Sainte-Justine est également le centre mère-enfant de référence provincial en ce qui concerne la prévention, le diagnostic et le traitement des maladies infectieuses, des soins d'urgence, de la traumatologie et des soins intensifs. Au niveau de la recherche, le CHU Sainte-Justine jouit de l'une des plus importantes concentrations de chercheurs en neurodéveloppement au Québec, soit plus d'une quarantaine de scientifiques réputés qui bénéficient d'une infrastructure à la fine pointe en génomique et en neurobiologie. Enfin, pour comprendre, prévenir et traiter des troubles cardiovasculaires et métaboliques graves au Québec, une équipe multidisciplinaire de l'établissement mettent en commun leurs connaissances avancées pour offrir aux enfants et à leur famille les meilleurs services de diagnostic, de traitement et de prévention possible.

Depuis plus de 115 ans, le CHU Sainte-Justine est habité par la volonté de transformer la vie des mères et des enfants du Québec. Si à son ouverture, il y a plus d'un siècle, l'établissement poursuivait l'ambition de réduire la mortalité infantile, aujourd'hui il entend améliorer la santé de générations pour contribuer à une société plus forte et prospère. Au fil des ans, le CHU Sainte-Justine a tenu promesse en alliant des forces en soins, en recherche et en enseignement. Ainsi, l'établissement n'a cessé d'innover pour mieux servir les mères et les enfants du Québec. Parmi les récentes améliorations à son offre de soins et de services spécialisés et surspécialisés, le Centre Intégré du Réseau en Neuro-développement de l'Enfant (CIRENE) a été mis sur pied afin d'assurer le diagnostic et la prise en charge précoce des enfants aux prises avec des troubles du neuro-développement. Le CHU Sainte-Justine est aussi responsable du centre opérationnel du programme Agir tôt. Puis, l'établissement offre également un service de désensibilisation destiné à traiter les allergies alimentaires par le biais de la Clinique d'immunothérapie orale (CITO) : une innovation dans le traitement des allergies alimentaires graves. Dans une perspective d'humanisation des soins, le programme Tout doux a été créé afin de prévenir et gérer la douleur et l'anxiété procédurale chez les patients du CHU Sainte-Justine à l'aide d'une équipe multidisciplinaire, notamment par l'implication des anesthésistes pour la sédation des enfants devant rester immobiles lors de procédure (ex. résonance magnétique) ou pour la gestion de la douleur (ex. ponctions lombaires à répétition, procédures endoscopiques). Ces quelques exemples témoignent du caractère novateur des équipes du CHU Sainte-Justine qui sont à l'affût de nouvelles pratiques pour mieux répondre aux besoins des mères et des enfants.

PORTRAIT DES SOINS ET SERVICES

2022-2023

L'offre de soins et services en quelques chiffres⁸

Incluant la pédiatrie, la chirurgie, la santé mentale, l'obstétrique et les nouveau-nés



17 401

admissions en
courte durée



13 197

usagers au bloc
opératoire



2 986

accouchements



89 265

visites à l'urgence



23 097

jours-soins,
traitements en
médecine de jour



219 454

visites en cliniques
externes



16 664

visites en
télémédecine

Services spécialisés⁸



814

admissions
en néonatalogie



856

admissions
en hématologie-oncologie



956

admissions
aux soins intensifs
pédiatriques



77

greffes de
moelle osseuse



20

greffes d'organes
(cœur, foie, rein)

N.B. : Les données présentées dans la section Portrait des soins et services ont été mises à jour en avril 2023.

⁸ Données internes

Imagerie⁸



7 658

procédures (incluant les examens et les interventions) en résonance magnétique



2 987

procédures en angiographie



5 036

procédures en tomodensitométrie



66 346

procédures en radiologie générale



59 536

procédures en ultrasonographie



5 160

procédures en TEP (tomographie par émission de positrons)



4 062

procédures en médecine nucléaire

Réadaptation⁸



102

admissions au Centre de réadaptation Marie-Enfant



INSTALLATIONS

Le CHU Sainte-Justine se compose de trois installations principales, disposées sur deux sites géographiques.

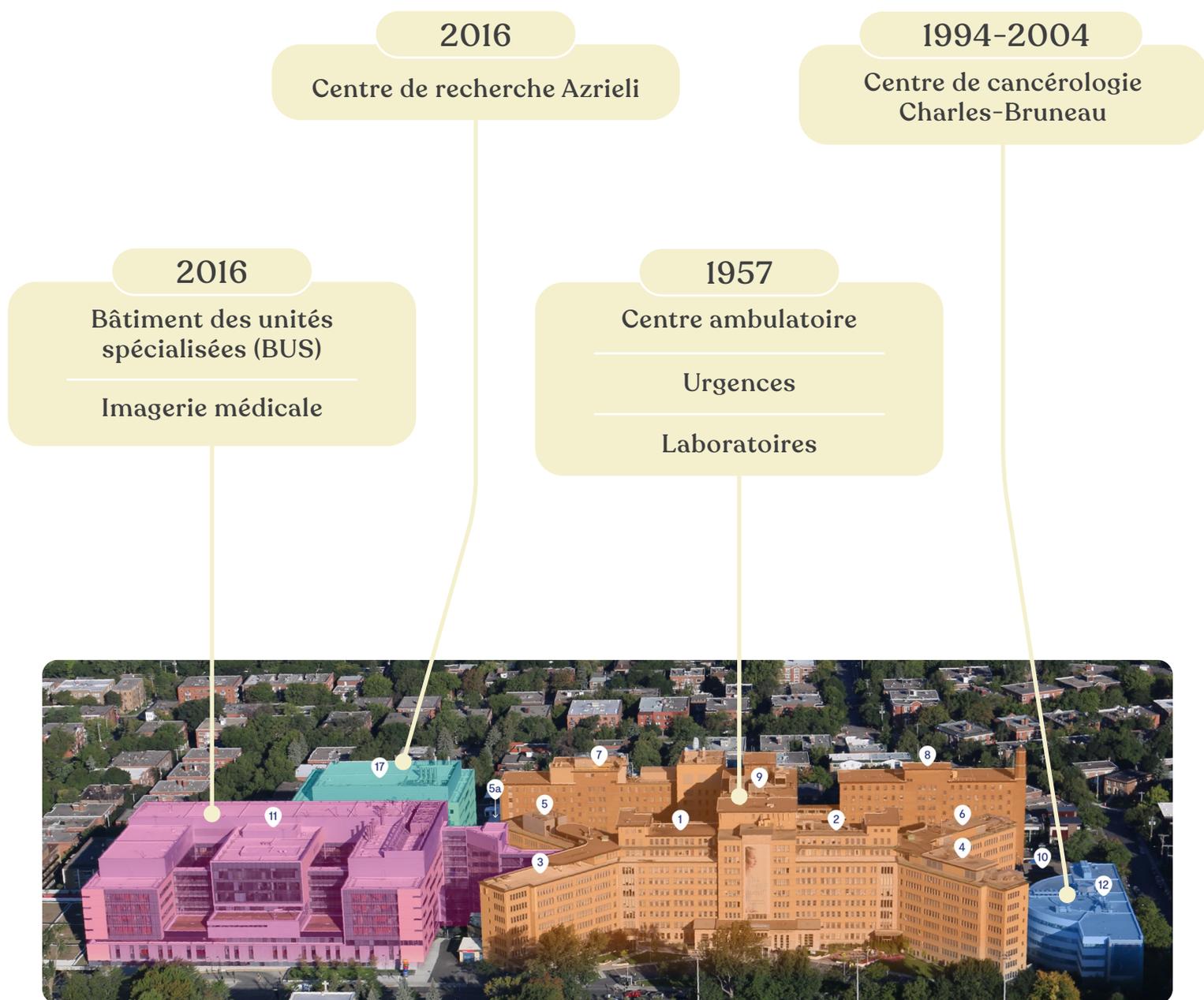
Site Côte-Sainte-Catherine

Le bâtiment situé sur Côte-Sainte-Catherine comprend le pavillon central qui se compose de 16 blocs et d'un stationnement étagé ainsi que d'un bâtiment administratif datant de 1955, désigné édifice Decelles.

Quelques dates jalons de la construction du pavillon principal :



La dernière réalisation majeure est sans contredit la concrétisation du projet Grandir en santé avec la construction de deux nouveaux bâtiments (blocs 11 et 17), soit le Bâtiment des unités spécialisées et le Centre de recherche Azrieli, ce qui a permis au CHU Sainte-Justine de créer un milieu favorable à l'innovation et à l'humanisation des soins.





© Crédit photo : Stéphane Brügger

Bâtiment des unités spécialisées (BUS) du CHU Sainte-Justine



© Crédit photo : CHU Sainte-Justine (Véronique Lavoie)

Façade principale du CHU Sainte-Justine, 3175, chemin de la Côte-Sainte-Catherine



© Crédit photo : CHU Sainte-Justine (Stéphane Dedelis)

Bloc J, Centre de réadaptation Marie-Enfant

Site du Centre de réadaptation Marie-Enfant

En 2000, l'Hôpital Marie-Enfant s'associe au CHU Sainte-Justine et devient le Centre de réadaptation Marie-Enfant. Sa mission est d'offrir des services spécialisés et sur-spécialisés d'adaptation-réadaptation, d'intégration aux nouveau-nés, enfants et adolescents présentant une déficience motrice ou une déficience du langage ou de la parole. Le bâtiment se compose de huit blocs construits à différentes années (1955, 1960, 1992 et 2018) sur la rue Bélanger. En 2018-2019, le projet d'agrandissement du Technopôle a vu le jour avec la construction d'un nouveau bâtiment de 7 060 m², sur trois niveaux, qui permet de répondre aux besoins du secteur de la recherche et aux volontés d'innovation des cliniciens.

Population et données de santé

Au 1^{er} janvier 2021, la population du Québec est estimée à 8 579 000 personnes, comparativement à 8 558 000 au début de 2020, soit une augmentation annuelle de 21 000 habitants. Cela correspond à un taux d'accroissement démographique de 2,5 pour mille. Au 1^{er} juillet 2021, la population est estimée à 8 604 500 personnes, soit 25 100 de plus qu'au 1^{er} janvier de la même année⁹.

Les facteurs expliquant ce bilan démographique pour le Québec sont l'accroissement naturel de 7 300 personnes (naissances moins décès) et un solde migratoire externe total de 14 000 personnes. Le contexte de la pandémie de la COVID-19 qui a débuté en mars 2020 et des restrictions aux frontières expliquent la baisse des gains migratoires qui ont eu un effet sur le ralentissement de la croissance en 2020. Le Québec a également enregistré une forte hausse des décès du fait de la pandémie¹⁰.



La pandémie de la COVID-19 a contribué à ralentir la croissance de la population du Canada, qui est passée d'un sommet record en 2019 (en hausse de 583 000 ou +1,6 %) à son plus bas taux de croissance en un siècle en 2020 (en hausse de 160 000 ou +0,4 %)¹¹.

Par rapport à l'ensemble de la population du Canada estimée à 38 246 108 personnes¹², le Québec est la deuxième province la plus peuplée avec 22,5 % comparativement à 38,8 % pour l'Ontario qui conserve la première place au palmarès canadien. Toutes les provinces canadiennes ont vu leur croissance démographique ralentir en 2020, tandis qu'une reprise d'ampleur inégale s'observe dans les premiers mois de l'année 2021. Le taux d'accroissement de la population québécoise est demeuré inférieur à celui de la population du Canada en 2020 (2,5 pour mille contre 4,2 pour mille), si bien que le poids démographique du Québec a de nouveau diminué légèrement¹³.



Comme au Québec et au Canada, plusieurs pays ont vu la croissance de leur population ralentir en 2020. Le taux d'accroissement démographique du Québec en 2020 (2,5 pour mille) est moins élevé que ceux de plusieurs pays, comme le Danemark (3,0 pour mille), l'Autriche (3,5 pour mille), la Belgique (3,8 pour mille), les Pays-Bas (3,9 pour mille), la Norvège (4,4 pour mille), la Suède (5,0 pour mille) ou la Suisse (7,1 pour mille). Il est également inférieur aux taux de l'Australie (4,9 pour mille), de la Nouvelle-Zélande (13,0 pour mille) et de la Turquie (5,5 pour mille). En revanche, il est supérieur aux taux de l'Espagne (1,3 pour mille) et de la France (1,8 pour mille). L'Allemagne (-0,1 pour mille), le Japon (-2,8 pour mille) et l'Italie (-6,5 pour mille) ont pour leur part vu leur population se réduire en 2020¹⁴.

9 Institut de la Statistique du Québec, [Le bilan démographique du Québec](#), édition 2021.

10 Institut de la Statistique du Québec, [Le bilan démographique du Québec](#), édition 2021.

11 Statistique Canada, [Le Canada premier de la croissance du G7 malgré la COVID](#), 9 février 2022.

12 Statistique Canada, [Estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires](#), 2021, 29 septembre 2021.

13 Institut de la Statistique du Québec, [Le bilan démographique du Québec](#), édition 2021.

14 Idem

Au 1^{er} juillet 2021, le Québec compte 4 304 047 hommes (50,0 %) et 4 300 448 femmes (50,0 %) ¹⁵.

 50,0 %
4 304 047

 50,0 %
4 300 448

Répartition des âges de la population du Québec au
1^{er} juillet 2021¹⁶ :



les moins de 20 ans
représentent 20,6 %



les 20 à 64 ans
représentent 59,0 %



les 65 ans et plus
représente 20,3 %

La part des 65 ans et plus continue d'augmenter,
tandis que celle des 20 à 64 ans diminue.

¹⁵ Institut de la Statistique du Québec, [Le bilan démographique du Québec](#), édition 2021.

¹⁶ Idem

N.B. : Tel que suggéré par l'Institut de la Statistique du Québec, les pourcentages sont arrondis à la première décimale.

La fécondité¹⁷

L'indice synthétique de fécondité au Québec a diminué de nouveau et s'est établi à 1,52 enfant par femme en 2020, comparativement à 1,57 en 2019 et 1,59 en 2018. Il s'était maintenu au-dessus de 1,6 enfant par femme de 2006 à 2017. Durant cette période, un maximum de 1,73 enfant par femme a été atteint en 2008 et en 2009. Malgré la tendance à la baisse des dernières années, l'indice demeure au-dessus de 1,5, seuil sous lequel est déjà descendue la fécondité au Québec, notamment au début des années 2000. Comme au Québec, la fécondité s'est réduite au Canada et dans l'ensemble des autres provinces en 2020. Au Canada, l'indice synthétique de fécondité serait descendu à 1,40 enfant par femme en 2020, alors qu'il s'établissait à 1,47 en 2019. Depuis 2006, la fécondité au Québec dépasse la moyenne canadienne, alors que de 1960 à 2005, on observait la situation inverse.

La fécondité des Québécoises a diminué à presque tous les âges en 2020. La propension à avoir des enfants étant largement concentrée entre 25 et 34 ans, la diminution entre ces âges a eu une grande incidence sur la baisse globale de la fécondité.

L'âge moyen à la maternité est passé de 27,3 ans en 1976 à 30,8 ans en 2020, ce qui montre bien que les femmes ont tendance à avoir leurs enfants plus tardivement. De manière générale, au cours des dernières décennies, les taux de fécondité des femmes de moins de 30 ans ont diminué, tandis que ceux des femmes plus âgées ont augmenté. On remarque toutefois depuis quelque temps une relative stabilisation des taux de fécondité au-delà de 30 ans.

En 2020, l'âge moyen des mères à la naissance d'un premier enfant est de 29,3 ans. Il est de 31,3 ans à la naissance d'un deuxième enfant et de 32,7 ans à la naissance d'un troisième.

La fécondité dans les régions du Québec¹⁸

L'évolution de la fécondité dans les régions est semblable à celle du Québec dans son ensemble, soit une augmentation de l'indice synthétique de fécondité au cours des années 2000, et une baisse dans les récentes années.

En comparant certaines régions, on remarque des différences importantes comme entre la région du Nord-du-Québec (1^{er} rang) et celle de Montréal (dernier rang) qui affichent respectivement des indices de fécondité de 2,60 et de 1,40 enfant par femme. Deux autres régions présentent des indices inférieurs à 1,5 par femme, soit la Capitale-Nationale et Laval.

¹⁷ Institut de la Statistique du Québec, [Le bilan démographique du Québec](#), édition 2021.

¹⁸ Institut de la Statistique du Québec, [Le bilan démographique du Québec](#), édition 2021.



Les naissances¹⁹

On estime à 81 850 le nombre de naissances au Québec en 2020, soit une baisse de 3 % par rapport à 2019 (84 309). Le nombre de naissances a oscillé entre 88 000 et 89 000 de 2009 à 2013, mais il évolue depuis généralement à la baisse. La très grande majorité des naissances de 2020 au Québec sont issues de conceptions ayant eu lieu entre avril 2019 et mars 2020, soit avant la pandémie de COVID-19. Les nombres mensuels de naissances ont commencé à s'éloigner de ceux des années précédentes dès le mois de mai 2020, mais l'écart est devenu plus marqué à compter du mois d'août. Les nombres sont demeurés relativement bas jusqu'en janvier 2021, mais on note une certaine reprise par la suite. Le creux des naissances de la fin de 2020 et du début de 2021 est le résultat d'une baisse des conceptions 9 mois plus tôt, période qui correspond au début de la pandémie.

La mortalité infantile

Le taux de mortalité infantile est défini comme le nombre de décès d'enfants de moins d'un an pour 1 000 naissances vivantes.

Le taux de mortalité infantile, relativement stable depuis le début des années 2000, est de 4,2 pour mille en 2019. Le taux de mortinatalité (mort-nés) suit la même tendance, autour de 4,1 pour mille depuis plus de 20 ans. Mis à part les moins d'un an, la mortalité des jeunes enfants demeure faible²⁰.

Dans le reste du Canada, le taux de mortalité infantile correspond à 4,5 pour mille naissances en 2020²¹ et il est supérieur à 5,6 pour mille aux États-Unis en 2019²². Pour la grande majorité des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques, le taux est inférieur à 5,75 pour mille en 2020²³.

¹⁹ Institut de la Statistique du Québec, [Le bilan démographique du Québec](#), édition 2021.

²⁰ Idem

²¹ Statistique Canada, Tableau 13-10-0713-01 [Mortalité infantile et taux de mortalité, selon le groupe d'âge](#), 24 janvier 2022.

²² National Center for Health Statistics, [NCHS Data Brief, Mortality in the United States](#), 2019, no 395, 2020.

²³ La Banque Mondiale, [Niveaux et tendances en matière de mortalité maternelle et infantile, 2011](#), Estimations élaborées par le Groupe inter-agences de l'ONU sur la mortalité infantile (UNICEF, OMS, Banque mondiale, Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, PNUD).

3

LA STRUCTURE DE GOUVERNANCE



© Crédit photo : CHU Sainte-Justine (Alexandre Marchand)

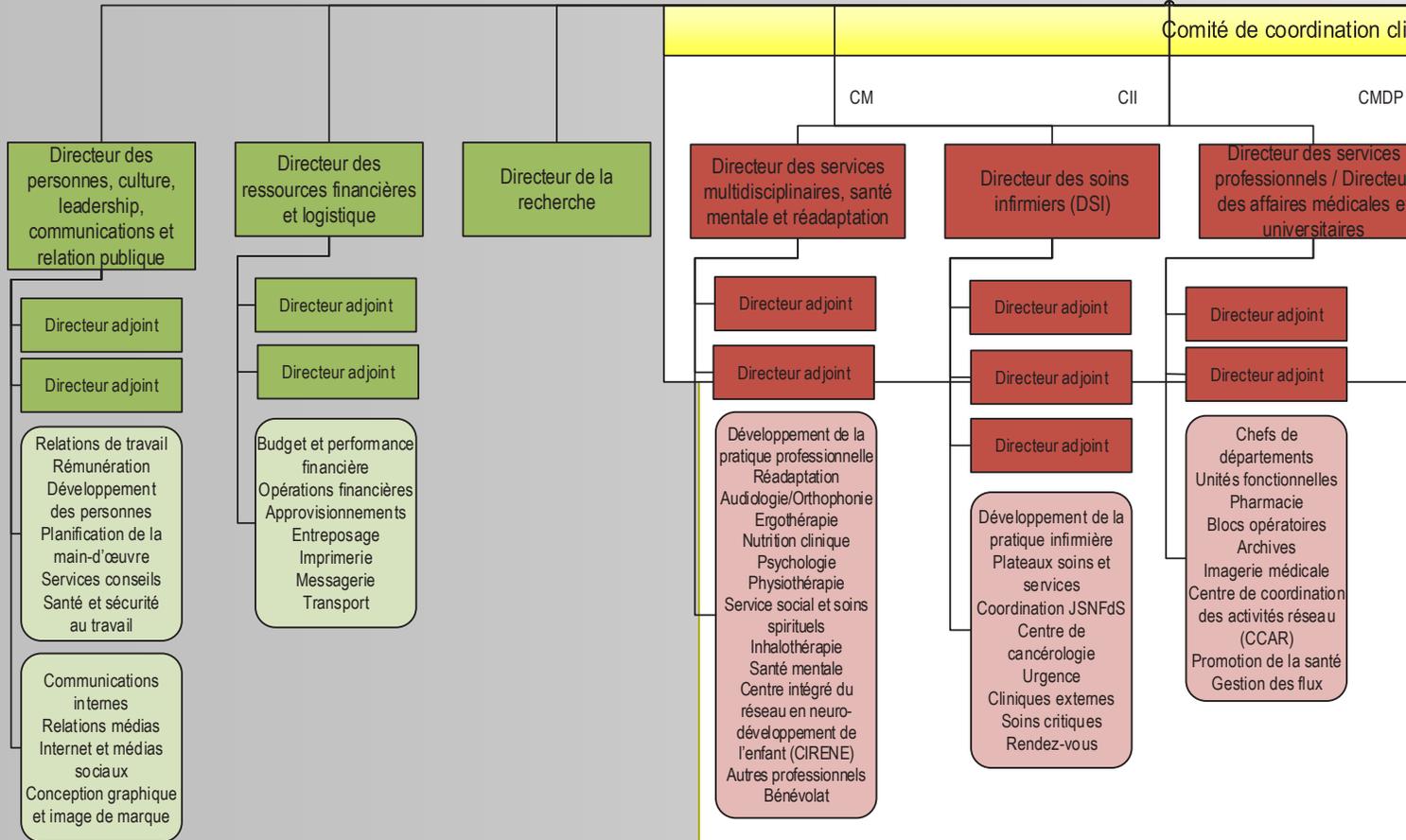
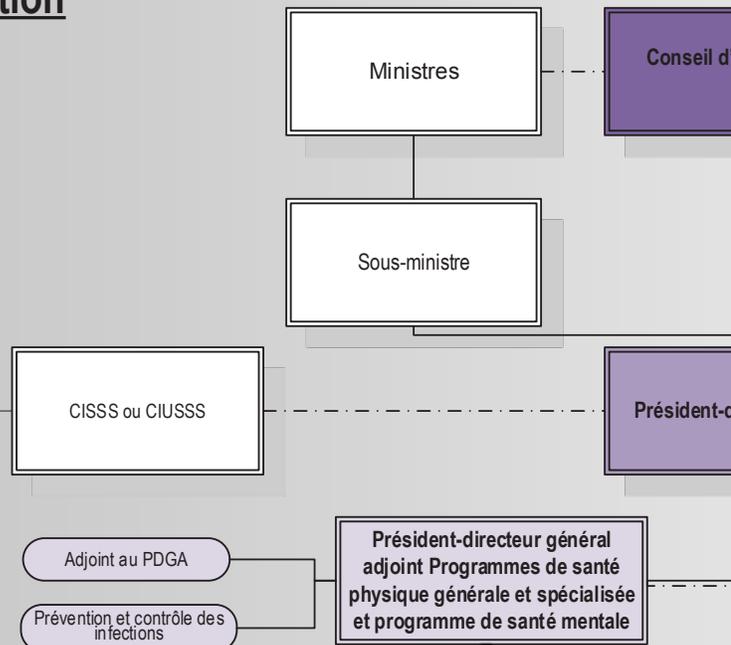
Organigramme de la haute direction

Centre hospitalier universitaire
Sainte-Justine

24 novembre 2023

Modèle CHU B

Obligation d'établir des liens d'interdépendance avec les CISSS et les CIUSSS

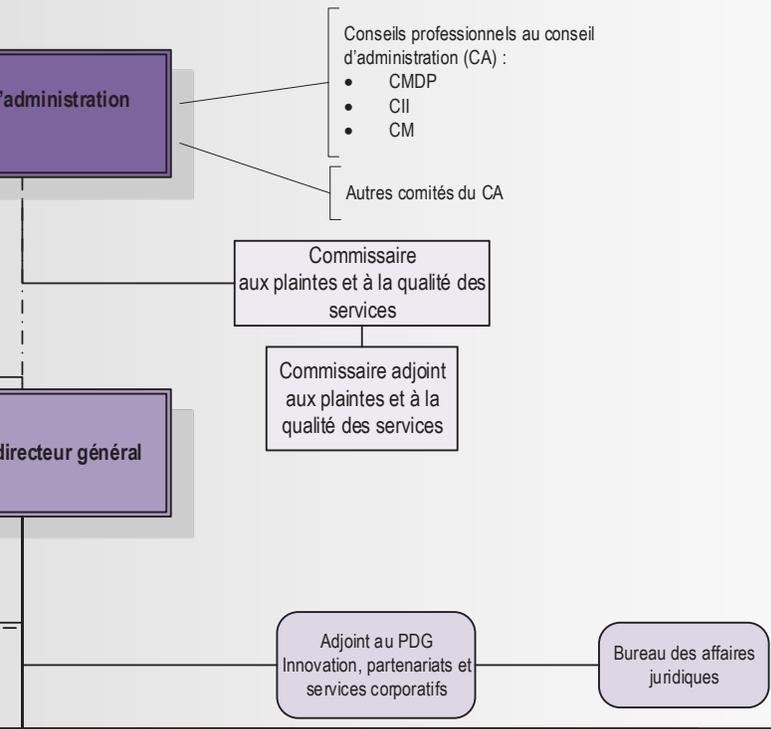


Pratiques cliniques transversales

Qualité et évolution de la pratique
Agrément
Patient partenaire
Expérience patient
Interdisciplinarité
Pertinence
Gestion des flux

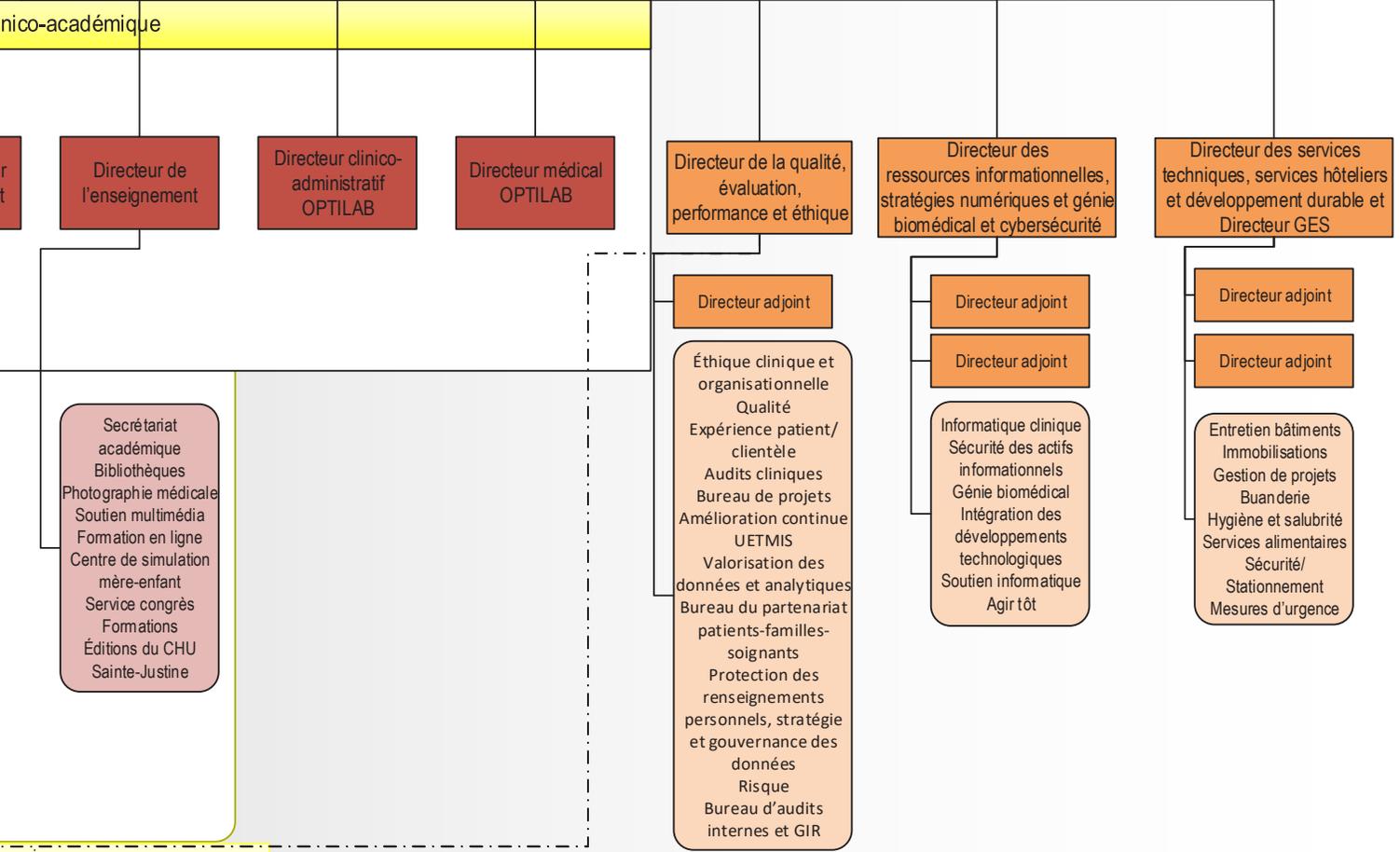
Qualité et évolution de la pratique
Agrément
Patient partenaire
Expérience patient
Interdisciplinarité
Pertinence
Gestion des flux

Qualité et évolution de la pratique
Agrément
Patient partenaire
Expérience patient
Interdisciplinarité
Pertinence
Gestion des flux



Notes:

- Pour chaque installation, il est à prévoir qu'un cadre dont le port d'attache est situé à la même adresse civique sera désigné comme responsable d'installation. Cette fonction est ajoutée aux responsabilités prévues pour ce cadre.
- Le poste de Directeur de l'enseignement a une charge de 0,8 ETC, celui de Directeur de la recherche de 0,2 ETC.



... et évolution de la pratique
 ... Agrément
 ... ent partenaire
 ... érience patient
 ... rdisciplinarité
 ... Pertinence
 ... sion des flux

Légende:

- CM: conseil multidisciplinaire
- CII: conseil des infirmières et infirmier
- CMDP: conseil des médecins, dentistes et pharmaciens
- CSF: conseil des sages-femmes
- JSNFdS: jour, soir, nuit, fin de semaine
- UETMIS: unité d'évaluation des technologies et modes d'intervention en santé

Poste hors-cadre (Carré gris)

Poste cadre supérieur (Carré blanc)

Services inclus dans la direction (Carré blanc avec bordure)

Transversalité (Carré jaune)

Couleurs assorties selon directions générales

Couleurs assorties selon directions générales

Lien hiérarchique (Ligne pleine)

Lien fonctionnel (Ligne pointillée)

Lien conseil (Ligne en tirets)

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS

Conseil d'administration

Le conseil d'administration administre les affaires de l'établissement et exerce tous les pouvoirs qui s'y rattachent en vertu de la Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales, RLRQ c O-7.2, de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux RLRQ c 4-2* (« LSSSS ») et des règlements sur la régie interne du conseil d'administration du CHU Sainte-Justine. Il est composé de dix-neuf administrateurs incluant la présidente-directrice générale et un membre observateur de la Fondation du CHU Sainte-Justine. Le conseil d'administration organise les services de l'établissement dans le respect des orientations nationales. De plus, conformément à la LSSSS, RLRQ c 4-2, le conseil d'administration répartit équitablement dans le respect des enveloppes allouées par programme-service, les ressources humaines, matérielles et financières mises à sa disposition en tenant compte des particularités de la population qu'il dessert et s'assure de leur utilisation économique et efficiente.

Le conseil peut en outre former d'autres comités pour le conseiller dans la poursuite de sa mission. Il détermine leur composition, leurs fonctions, devoirs et pouvoirs, les modalités d'administration de leurs affaires ainsi que les règles de leur régie interne. Le conseil d'administration peut déléguer ses pouvoirs à tout conseil ou comité, sauf ceux que le conseil d'administration ne peut exercer que par règlement. Ces comités sont tenus d'analyser les dossiers qui leur sont soumis et de formuler des recommandations au conseil d'administration qui verra à entériner les décisions.

Comité exécutif du conseil d'administration

Entre les séances du conseil et lorsque des circonstances d'urgence empêchent la convocation du conseil en temps utile, le comité exécutif a compétence pour prendre toute décision du ressort du conseil d'administration ou de l'un de ses comités, sauf les décisions que le conseil doit prendre par règlement. À cet effet, le comité pourra inviter toute personne susceptible de lui fournir une aide ou des informations utiles à la réalisation de son mandat.

Le comité exécutif est composé de cinq (5) membres du conseil, dont :

- La présidente;
- Le vice-président;
- La présidente-directrice générale et secrétaire du conseil d'administration;
- Un membre désigné par résolution du conseil parmi les deux personnes nommées par le ministre, à partir d'une liste de noms fournie par les universités auxquelles est affilié l'établissement;
- Un membre désigné par résolution du conseil parmi les membres indépendants.

La présidente-directrice générale adjointe est invitée permanente.

Comité de gouvernance et d'éthique

Le conseil d'administration institue un comité de gouvernance et d'éthique qui exerce les fonctions prévues par la LSSSS. De façon plus spécifique, le comité de gouvernance et d'éthique a notamment pour fonctions d'élaborer :

- Des règles de gouvernance pour la conduite des affaires de l'établissement;
- Un code d'éthique et de déontologie des administrateurs, conformément à l'article 3.0.4 de la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif*, RLRQ c M-30;
- Des critères pour l'évaluation du fonctionnement du conseil d'administration, qui sont approuvés par le conseil d'administration;
- Un programme d'accueil et de formation continue pour les membres du conseil d'administration;
- En outre, il doit procéder à l'évaluation du fonctionnement du conseil d'administration, selon les critères approuvés par le conseil d'administration (art. 181.0.0.1 LSSSS).

Ce comité est composé d'un minimum de cinq (5) membres, dont une majorité des membres indépendants. Il doit être présidé par un membre indépendant (art. 181 LSSSS). La présidente-directrice générale est membre d'office de ce comité.

Comité de vérification

Le comité de vérification a pour mandat de :

- S'assurer de la mise en place et du suivi d'un plan par l'équipe de gestion visant une utilisation des ressources financières et matérielles (incluant les technologies de l'information) de l'établissement en respect du budget préétabli et formuler des recommandations, le cas échéant, quant à l'utilisation plus efficace des ressources;
- S'assurer de la mise en place et de l'application d'un processus de gestion des risques financiers et budgétaires pour la conduite des affaires de l'établissement;
- Réviser toute activité portée à sa connaissance et pouvant nuire à la situation financière de l'établissement;
- Examiner les états financiers de l'établissement avec les vérificateurs nommés par le conseil d'administration;
- Recommander au conseil d'administration l'approbation des états financiers à la lumière de sa revue avec les vérificateurs et la recommandation de ceux-ci;
- Veiller à ce que des mécanismes de contrôle interne soient mis en place et s'assurer qu'ils sont efficaces et adéquats;
- Formuler des avis au conseil d'administration sur le contrôle interne de l'établissement et, s'il y a lieu, sur le travail de la vérification externe et interne;
- Réaliser tout autre mandat relatif aux affaires financières de chaque établissement que lui confie le conseil d'administration (art. 181.0.0.3 LSSSS);
- Examiner les budgets de l'établissement;
- Recommander au conseil d'administration l'octroi de tous contrats dont le montant est de 2 M\$ et plus, comme précisé dans la politique d'approvisionnement du CHUSJ.

Le comité de vérification est composé de :

- Trois (3) membres au minimum, dont une majorité de membres indépendants et est présidé par un (1) membre indépendant;
- Un (1) des membres du comité, au minimum, doit avoir une compétence en matière comptable ou financière.

Les membres de ce comité ne doivent pas être à l'emploi de l'établissement ou y exercer leur profession.

Comité de vigilance et de la qualité

Dans une perspective d'amélioration de la qualité des services offerts dans le respect des droits individuels et collectifs, le conseil d'administration institue un comité de vigilance et de la qualité, responsable principalement d'assurer, auprès du conseil d'administration, le suivi des recommandations de la commissaire aux plaintes et à la qualité des services ou du Protecteur des usagers en matière de santé et de services sociaux relativement aux plaintes qui ont été formulées ou aux interventions qui ont été effectuées conformément aux dispositions de la LSSSS (art. 181.0.1 LSSSS) ou de la *Loi sur le Protecteur des usagers en matière de santé et de services sociaux* RLRQ c P-31.1.

Le comité 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 l'accessibilité aux services de l'établissement sur l'ensemble du territoire sous sa responsabilité, la pertinence, la qualité, la sécurité et l'efficacité des services fournis et le respect des droits des usagers et du traitement diligent de leurs plaintes.

Il doit notamment :

- Recevoir et analyser les rapports et recommandations transmis au conseil d'administration et portant sur l'accessibilité aux services, sur la pertinence, la qualité, la sécurité ou l'efficacité des services rendus, le respect des droits des usagers ou le traitement de leurs plaintes;
- Favoriser la collaboration et la concertation des autres instances mises en place au sein de chaque établissement pour exercer cette responsabilité et assurer le suivi de leurs recommandations;
- Établir les liens systémiques entre ces rapports et recommandations et en tirer les conclusions nécessaires afin de pouvoir formuler les recommandations au conseil d'administration;
- Faire des recommandations au conseil d'administration sur les suites qui devraient être données à ces rapports ou recommandations dans l'objectif d'améliorer l'accessibilité aux services et la qualité des services aux usagers;
- Assurer le suivi auprès du conseil d'administration de l'application, par ce dernier, des recommandations qu'il lui a faites;
- Veiller à ce que le commissaire aux plaintes et à la qualité des services dispose des ressources humaines, matérielles et financières nécessaires pour assumer ses responsabilités de façon efficace et efficiente;
- Exercer toute autre fonction que le conseil d'administration juge utile au respect du mandat confié par la LSSSS (art. 181.0.3 LSSSS).

Ce comité de vigilance et de qualité est composé des cinq (5) membres suivants :

- La présidente-directrice générale;
- La commissaire aux plaintes et à la qualité des services;
- Trois (3) autres personnes choisies par le conseil d'administration parmi ses membres qui ne travaillent pas pour l'établissement ou n'exercent pas leur profession dans l'une des installations exploitées par le CHU Sainte-Justine.

En outre, l'une de ces trois (3) personnes choisies par le conseil d'administration doit être la personne désignée par le comité des usagers pour siéger au sein du conseil d'administration (art. 181.0.2 LSSSS).

Comité des ressources humaines

Dans la perspective de s'assurer de l'utilisation économique et efficiente des ressources humaines du CHU Sainte-Justine, le comité des ressources humaines assiste le conseil d'administration en examinant et en recommandant les politiques et les programmes du CHU Sainte-Justine en matière de ressources humaines.

Ce comité a pour principale fonction de doter le CHU Sainte-Justine d'un cadre de gestion des ressources humaines performant, moderne et se déclinant selon les axes d'intervention suivants :

- Analyser les orientations stratégiques du CHU Sainte-Justine en matière de gestion des personnes et de la culture. Faire des recommandations en vue de leur adoption et effectuer un suivi des objectifs poursuivis et des réalisations accomplies à cet égard;
- Effectuer la revue des objectifs d'amélioration de la performance organisationnelle en matière de gestion des personnes et en effectuer le suivi par la production d'un tableau de bord. À cet égard, le comité peut s'appuyer sur divers outils et rapports produits par la Direction des ressources humaines afin de soutenir sa réflexion et faciliter sa prise de décision;
- Orienter l'évolution du cadre de gestion des ressources humaines en vue de faire du CHU Sainte-Justine un chef de file parmi les établissements de santé et un employeur de choix à Montréal;
- Assurer au CHU Sainte-Justine une utilisation et un développement optimaux de son capital humain, de même que son engagement à l'atteinte des objectifs poursuivis par l'établissement. À cet égard, favoriser l'adoption de politiques et de programmes permettant l'amélioration des structures d'accueil du personnel, du milieu de vie au travail et d'outils mis à la disposition du personnel;
- Analyser les grands paramètres du cadre financier encadrant la gestion des ressources humaines et effectuer des recommandations, en vue de leur adoption, relativement aux et effectuer le suivi de ceux-ci;
- Élaborer un plan de gestion des talents et en recommander l'adoption au conseil d'administration dans le but de fidéliser les ressources humaines, en mettant en place des mesures relatives au milieu du travail et aux conditions de travail. Ce plan inclut la vigie des meilleures pratiques en gestion de ressources humaines;
- Élaborer un plan de relève comprenant le processus de recrutement, de sélection et de perfectionnement des titulaires de postes de direction, et en recommander l'adoption au conseil d'administration.

Ce comité est composé des cinq (5) membres suivants :

- La présidente-directrice générale;
- Trois (3) autres membres du conseil d'administration sélectionnés parmi ses membres qui ne travaillent pas pour l'établissement ou n'exercent pas leur profession dans l'une des installations exploitées par le CHU Sainte-Justine;
- Le directeur des ressources humaines du CHU Sainte-Justine;
- Le président du comité est sélectionné par le conseil d'administration.

Comité d'évaluation des mesures disciplinaires

Le comité exerce la compétence dévolue au conseil d'administration par les articles 249, 250 et 251 de la LSSSS.

Le comité se réunit aussi souvent que la conduite d'un dossier et que l'intérêt de l'établissement l'exigent. Le quorum est de trois (3) membres dont le président. La majorité du quorum doit être constituée de membres ne faisant pas partie du personnel du CHU Sainte-Justine ou n'y exerçant pas leur profession. Le comité siège à huis clos. Le comité exerce ses activités conformément aux règles et principes juridiques applicables au domaine de sa compétence. Un membre qui n'a pas participé à une réunion au cours de laquelle un dossier a été discuté par le comité ne peut participer à la décision du comité relative à ce dossier.

Toute décision du comité doit être prise à la majorité des membres, dont le président du comité. Les motifs de la décision peuvent, à la demande du membre concerné, inclure ceux de sa dissidence. Les décisions sont transmises aux personnes et organismes selon ce qui est prévu à la LSSSS. Le président du comité fait rapport au conseil d'administration des décisions prises par le comité, mais il ne divulgue alors ni l'identité du plaignant ni celle de la personne visée par la plainte. Le comité peut soumettre au conseil tout avis ou recommandation relatif à l'exercice de sa compétence.

Le comité d'évaluation des mesures disciplinaires est composé de :

- Cinq (5) membres nommés par et parmi les administrateurs et dont au moins trois (3) ne font pas partie du personnel du CHU Sainte-Justine ou n'y exercent pas leur profession.
- Le président du comité est nommé par le conseil parmi ces derniers.

Comité de recherche et d'enseignement

Dans la perspective de s'assurer du respect de la mission d'enseignement et de recherche du CHU Sainte-Justine, le comité de recherche et enseignement veille à ce que le conseil d'administration s'acquitte de façon efficace de ses responsabilités conformément à la désignation universitaire du CHU Sainte-Justine.

Le comité exerce les pouvoirs et fonctions suivants :

- S'assurer de la promotion d'une culture de l'enseignement et de la recherche, notamment par la valorisation et la mobilisation au sein de l'établissement;
- Recevoir et analyser les états de situation et les rapports portant sur les activités d'enseignement universitaire, de recherche et d'évaluation des technologies de la santé dans l'établissement;
- Émettre des recommandations au conseil d'administration quant à la réalisation des missions d'enseignement universitaire et de recherche, notamment sur les mécanismes de soutien nécessaires;
- Émettre des recommandations visant le maintien de l'excellence de l'enseignement et de la recherche dans l'établissement;
- Émettre des recommandations afin de faciliter l'articulation entre les activités d'enseignement, les activités de recherche et les activités cliniques de l'établissement;
- Veiller à ce que la Direction de l'enseignement universitaire et la Direction de la recherche disposent des ressources humaines, matérielles et financières nécessaires pour assumer leurs responsabilités de façon efficace et efficiente;
- Étudier et recommander, le cas échéant, l'adoption par le conseil d'administration des règlements et politiques, et s'assurer de leur application et de leur mise à jour.

Le comité de recherche et d'enseignement est composé des cinq (5) membres suivants :

- Trois (3) membres du conseil d'administration nommés par ce dernier, dont au moins un (1) est un représentant de l'Université de Montréal issu des membres nommés par le ministre en vertu de l'article 10(7) *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales*, RLRQ c O-7.2 (« LMRSSS »), et au moins un (1) est un membre ne faisant partie ni du personnel du CHU Sainte-Justine ni du personnel de l'Université de Montréal, ou n'y exerçant pas sa profession;
- Le directeur de la recherche du CHU Sainte-Justine;
- Le directeur de l'enseignement du CHU Sainte-Justine;
- La présidente-directrice générale est membre d'office.

Le président du comité est nommé par le conseil d'administration et est un représentant de l'Université de Montréal issu des membres nommés par le ministre en vertu de l'article 10(7) LMRSSS.

Comité de gestion des risques

Le conseil d'administration institue un comité de gestion des risques. Ce comité a notamment pour fonctions a notamment pour fonctions de rechercher, de développer et de promouvoir des moyens visant à :

- Identifier et analyser les risques d'incident ou d'accident en vue d'assurer la sécurité des usagers et, plus particulièrement dans le cas des infections nosocomiales, en prévenir l'apparition et en contrôler la récurrence;
- S'assurer qu'un soutien est apporté à la victime et à ses proches suivant l'accident et la divulgation;
- Assurer la mise en place d'un système de surveillance incluant la constitution d'un registre local des incidents et des accidents aux fins d'analyse des causes des incidents et accidents, et recommander au conseil d'administration de l'établissement, la prise de mesures visant à prévenir la récurrence de ces incidents et accidents ainsi que la prise de mesures de contrôle, s'il y a lieu.

Ce comité est composé des membres suivants :

- Représentativité équilibrée des employés de l'établissement, des usagers, des personnes qui exercent leur profession dans une installation exploitée par l'établissement de même que, s'il y a lieu, des personnes qui, en vertu d'un contrat de service, fournissent pour le compte de l'établissement des services aux usagers de ce dernier;
- La présidente-directrice générale ou la personne qu'il désigne est membre d'office de ce comité (art. 183.1 LSSSS).

La commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services

La commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services est responsable, envers le conseil d'administration, du respect des droits des usagers et du traitement diligent de leurs plaintes. Elle exerce les fonctions exclusives, prévues à l'article 33 de la LSSSS et assure une application rigoureuse du *Règlement sur la procédure d'examen des plaintes des usagers* du CHU Sainte-Justine.

Actuellement, toute plainte administrative, médicale ou mixte est adressée au Bureau de la commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services (BCLPQS) qui assure la gestion documentaire et administrative de l'ensemble des demandes. Pour les plaintes médicales, la commissaire transfère celles-ci, sans tarder, au médecin examinateur. Le Bureau soutient également les activités du comité de révision en assurant la gestion documentaire, la logistique et l'organisation des rencontres du comité.

Traitement des plaintes

L'équipe du BCLPQS accueille toute demande ou insatisfaction de l'utilisateur ou de sa famille relativement aux soins et services requis ou qui auraient été reçus. L'équipe les accompagne tout au long du processus de traitement de la plainte. La commissaire peut également formuler des recommandations sur l'amélioration de la qualité des soins et services et le respect des droits des usagers. Le commissaire collabore avec les différentes directions pour assurer la mise en place des recommandations ainsi que le suivi des engagements dans une perspective d'amélioration continue.

Médecin examinateur

Le médecin examinateur assure le traitement des plaintes médicales visant un médecin, un dentiste, un pharmacien ou un résident. La plainte peut être formulée par un usager, son représentant ou toute autre personne. Dans le cadre de ses fonctions, il peut formuler des recommandations. Le médecin examinateur est désigné par le conseil d'administration, sur recommandation du Conseil des médecins, des dentistes et pharmaciens.

Comité de révision

Le comité de révision a pour fonction de réviser le traitement accordé à l'examen de la plainte d'un usager ou de toute autre personne par le médecin examinateur, lorsque la demande lui en est faite par un plaignant ou par le professionnel visé par la plainte. Il veille à procéder à des demandes de révision en analysant le dossier de plainte constitué par le médecin examinateur afin de s'assurer que l'examen de la plainte a été effectué de façon appropriée, diligemment et avec équité, et que les motifs des conclusions du médecin examinateur, le cas échéant, se fondent sur le respect des droits et sur les normes professionnelles. Un comité de révision est institué.

Ce comité de révision est composé des membres suivants :

- Trois (3) membres nommés par le conseil d'administration de l'établissement.
- Le président du comité est nommé parmi les membres du conseil d'administration de l'établissement qui ne sont pas à l'emploi de l'établissement ou n'y exercent pas leur profession.
- Seuls les médecins, dentistes ou pharmaciens qui exercent leur profession dans une installation exploitée par l'établissement peuvent être nommés membres du comité de révision de cet établissement. Ces nominations sont faites par le conseil d'administration sur recommandation du conseil des médecins, dentistes et pharmaciens de l'établissement (art. 51 LSSSS).

Le comité des usagers

Un comité des usagers est institué pour chaque établissement et ce dernier doit, dans le cas d'un établissement public, lui accorder le budget particulier fixé à cette fin dans son budget de fonctionnement.

Le comité des usagers se compose d'au moins cinq membres élus par tous les usagers de l'établissement.

La majorité de ces membres doivent être des usagers. Toutefois, s'il est impossible d'avoir une majorité d'usagers sur le comité, ceux-ci peuvent élire toute autre personne de leur choix pourvu que cette personne ne travaille pas pour l'établissement ou n'exerce pas sa profession dans un centre exploité par l'établissement. Le comité des usagers est le gardien du respect des droits des usagers du CHU Sainte-Justine et du Centre de réadaptation Marie Enfant. Il représente l'enfant et sa famille et en est leur porte-parole. Le comité des usagers inclut le comité des résidents du Centre de réadaptation Marie Enfant.

Le comité des usagers assume six fonctions principales :

1. Renseigner les usagers sur leurs droits et leurs obligations.

2. Promouvoir l'amélioration de la qualité des conditions de vie des usagers et évaluer le degré de satisfaction des usagers à l'égard des services obtenus par l'établissement.

3. Défendre les droits et les intérêts collectifs des usagers ou, à la demande d'un usager, ses droits et ses intérêts en tant qu'usager, auprès de l'établissement ou de toute autorité compétente.

4. Accompagner et assister, sur demande, un usager dans toute démarche qu'il entreprend, y compris lorsqu'il désire porter une plainte.

5. S'assurer, le cas échéant, du bon fonctionnement de chacun des comités de résidents et veiller à ce qu'ils disposent des ressources nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

6. Évaluer, le cas échéant, l'efficacité de la mise en application des dispositions de l'article 209.0.1 LSSSS.

Le comité d'éthique de la recherche

Le comité d'éthique de la recherche (CER) a pour mandat d'évaluer de façon indépendante la recherche menée au CHU Sainte-Justine auprès de participants humains. Il évalue l'acceptabilité éthique d'une recherche. Dans le cadre l'évaluation des projets de recherche, le CER doit aussi examiner les implications éthiques des méthodes et du devis de la recherche. Dès le départ, toute recherche menée auprès de participants humains est évaluée et approuvée par un CER multidisciplinaire. Les principaux objectifs du CER consistent à :

- Protéger la dignité, la sécurité, le bien-être et les droits des participants humains prenant part à une recherche;
- Sensibiliser les différents acteurs aux principes éthiques applicables à la recherche sur les êtres humains.

Le comité est responsable d'évaluer et de superviser la recherche afin de s'assurer que les principes éthiques sont respectés et que la recherche se conforme à l'ensemble des lois, règlements et lignes directrices applicables en matière de protection des participants humains. Le CER pilote des comités scientifiques qui visent à évaluer la valeur scientifique des projets de recherche. Le CER constitue une entité autonome au sein de l'établissement, il bénéficie d'une totale indépendance décisionnelle à propos des projets qu'il évalue, laquelle est nécessaire à l'exécution de son mandat.

CONSEILS PROFESSIONNELS

Le conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP)

Le conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP) est responsable envers le conseil d'administration du contrôle et de l'appréciation de la qualité des actes médicaux, dentaires et pharmaceutiques posés au sein du CHU Sainte-Justine ainsi que du maintien et de l'évaluation de la compétence des médecins, dentistes et pharmaciens en vue d'assurer la qualité de leurs soins. Il s'assure que la distribution des soins médicaux, dentaires et pharmaceutiques est appropriée et faire les recommandations nécessaires au conseil d'administration à cet égard et assumer les autres fonctions dévolues au conseil des médecins, dentistes et pharmaciens en vertu de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*. Le comité central de l'évaluation de l'acte médical se consacre entièrement à cette tâche et supervise tous les sous-comités d'évaluation de l'acte. Le CMDP évalue et maintient la compétence des médecins, dentistes et pharmaciens et émet des recommandations, à l'aide du comité des titres, sur les qualifications et la compétence à la suite d'une demande de nomination ou de renouvellement de nomination ainsi que sur les privilèges et le statut à accorder en vertu des dispositions applicables. Il est consulté sur les obligations qui doivent être rattachées à la jouissance des privilèges octroyés aux médecins et dentistes par le conseil d'administration, lesquelles doivent avoir pour but d'assurer la participation du médecin ou du dentiste aux responsabilités de l'établissement, notamment en ce qui a trait à l'accès aux services, à leur qualité et à leur pertinence. Le CMDP donne aussi son avis sur les mesures disciplinaires à imposer à un médecin, dentiste ou pharmacien. Il fait également des recommandations sur les règles de soins médicaux et dentaires, en collaboration avec les chefs de département. Le comité de pharmacologie, il voit à l'élaboration de règles d'utilisation des médicaments, à la disponibilité des thérapies innovantes pour la clientèle spécifique (mère-enfant) du CHU Sainte-Justine, malgré les données souvent limitées pour ces populations.

Le conseil des infirmières et infirmiers (CII)

Le conseil des infirmières et infirmiers (CII) doit évaluer, de manière générale, la qualité des actes infirmiers posés par ses membres, en plus d'émettre des recommandations relatives aux règles de soins infirmiers applicables et à la prestation appropriée des soins offerts par ses membres. Le CII est composé de l'ensemble des infirmières et infirmiers qui exercent leurs fonctions dans l'établissement incluant celles et ceux qui assument des fonctions-cadres reliées à la dispensation des services infirmiers. Il peut également donner son avis sur l'organisation scientifique et technique et sur les moyens à prendre pour évaluer et maintenir la compétence des infirmières et infirmiers. De plus, il peut être appelé à donner son avis sur : l'organisation, la distribution et l'intégration des soins infirmiers, la planification de la main-d'œuvre infirmière, les questions relatives à l'accessibilité et à la coordination des services impliquant les soins infirmiers, les approches novatrices de soins et leurs incidences sur la santé et le bien-être de la population.

Le comité des infirmières et infirmiers auxiliaires (CIIA) et le comité de la relève infirmière font également partie du CII.

Le conseil multidisciplinaire (CM)

Le conseil multidisciplinaire (CM) a pour principal mandat d'émettre des recommandations au conseil d'administration sur la qualité des services fournis par ses membres, eu égard aux conditions locales d'exercice requises dans l'établissement.

Il est composé de personnes titulaires d'un diplôme de niveau collégial ou universitaire, exerçant des fonctions conformes à leur formation académique et reliées directement aux services de santé, aux services sociaux, à la recherche ou à l'enseignement. Lorsque la situation le requiert, le CM voit à mettre sur pied des comités de pairs dans le but d'évaluer et d'améliorer la qualité de la pratique professionnelle.

Il est également responsable de donner son avis sur l'organisation scientifique et technique de l'établissement, les moyens à adopter pour évaluer et maintenir la compétence de ses membres et toute autre question que la présidente-directrice générale porte à son attention.

Il est responsable de constituer, chaque fois qu'il est requis, les comités de pairs nécessaires à l'appréciation et à l'amélioration de la qualité de la pratique professionnelle et de faire des recommandations sur la distribution appropriée des soins et services dispensés par ses membres, eu égard aux conditions locales d'exercice requises pour assurer des services de qualité dans tous les programmes dispensés par l'établissement.



PRÉSIDENCE-DIRECTION GÉNÉRALE

Relevant du ministre de la Santé et des Services sociaux, la présidence-direction générale (PDG) est responsable de l'administration et du fonctionnement de l'établissement dans le cadre de ses règlements.

Elle exerce ses fonctions à temps plein, veille à l'exécution des décisions du conseil d'administration et s'assure que soit transmise à ce dernier toute l'information qu'il requiert ou qui lui est nécessaire pour assumer ses responsabilités.

Elle doit en outre s'assurer de la coordination et de la surveillance de l'activité clinique au sein de l'établissement. Elle veille à l'actualisation des décisions ministérielles et du plan stratégique du MSSS. Elle voit également à l'exécution des décisions du conseil d'administration et veille à ce que soit transmise, à ce dernier, toute l'information qu'il requiert ou qui lui est nécessaire pour assurer ses responsabilités et une saine gouvernance. Elle assume la représentation de l'établissement auprès des différents partenaires locaux, régionaux et nationaux et des acteurs de la communauté de l'établissement.

La présidence-direction générale a sous son autorité immédiate les directions suivantes :

- La présidence-direction générale adjointe;
- La Direction clinico-administrative et médicale OPTILAB;
- La Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique;
- La Direction des ressources humaines et des communications;
- La Direction des ressources financières et de la logistique;
- La Direction des ressources informationnelles, des stratégies numériques et génie biomédical;
- La Direction des services techniques et des services hôteliers, développement durable et GES;
- La Direction de la recherche.

L'adjoint à la présidence-direction générale l'assiste dans ses fonctions et dans la réalisation de ses mandats.

PRÉSIDENTE-DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE

La présidence-direction générale adjointe (PDGA), épaula la présidence-direction générale dans l'exécution de l'administration et du fonctionnement de l'établissement dans le cadre de ses règlements et ce, selon les orientations ministérielles et l'atteinte des résultats attendus.

Elle est responsable des missions de soins, de même qu'aux directions cliniques dans le but d'offrir des services accessibles et de qualité. Elle seconde la PDG dans l'ensemble de ses fonctions. En cas d'absence ou d'empêchement de la PDG, la PDGA exerce les pouvoirs et fonctions de cette dernière.

La présidence-direction générale adjointe a sous son autorité immédiate les directions suivantes :

- La Direction des services multidisciplinaires, de la santé mentale et de la réadaptation;
- La Direction des services professionnels;
- La Direction des soins infirmiers;
- La Direction de l'enseignement.

La présidence-direction générale adjointe est responsable de l'équipe de Prévention et contrôle des infections et du comité exécutif de prévention et contrôle des infections (CEPCI) en étroite collaboration avec la direction des soins infirmiers.

La présidence-direction générale adjointe :

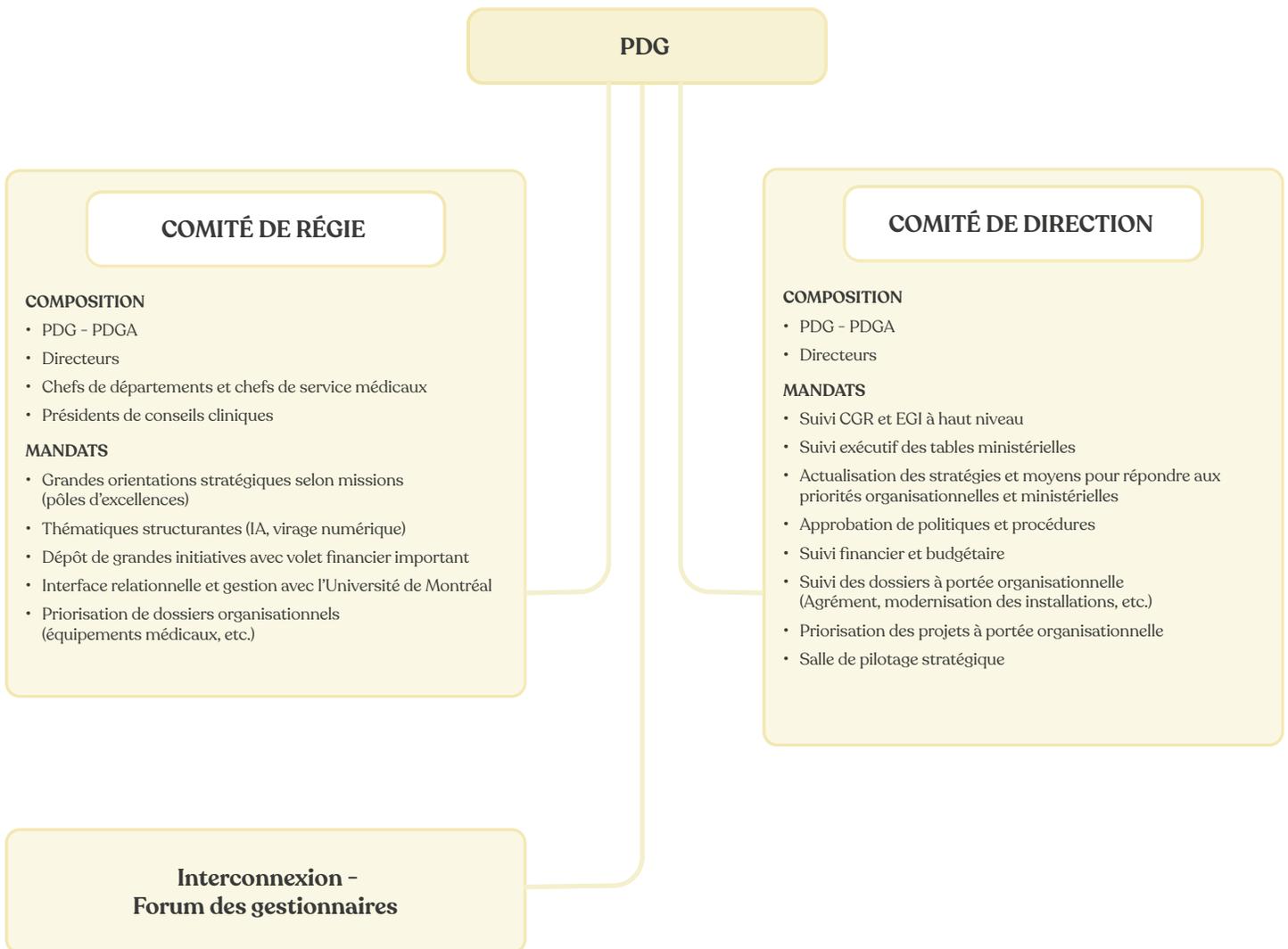
- S'assure que l'organisation offre des soins d'excellence en qualité et en sécurité : elle voit à ce que le CHU Sainte-Justine mette à l'avant-scène l'humanisation et le partenariat patients-familles;
- S'assure de l'adéquation entre les ressources disponibles et les besoins de la clientèle;
- Évalue les progrès de la réponse aux besoins de la population par l'utilisation d'indicateurs cliniques et académiques de résultats;
- Procède, au besoin, aux modifications nécessaires pour garantir une amélioration continue des soins et services aux patients.

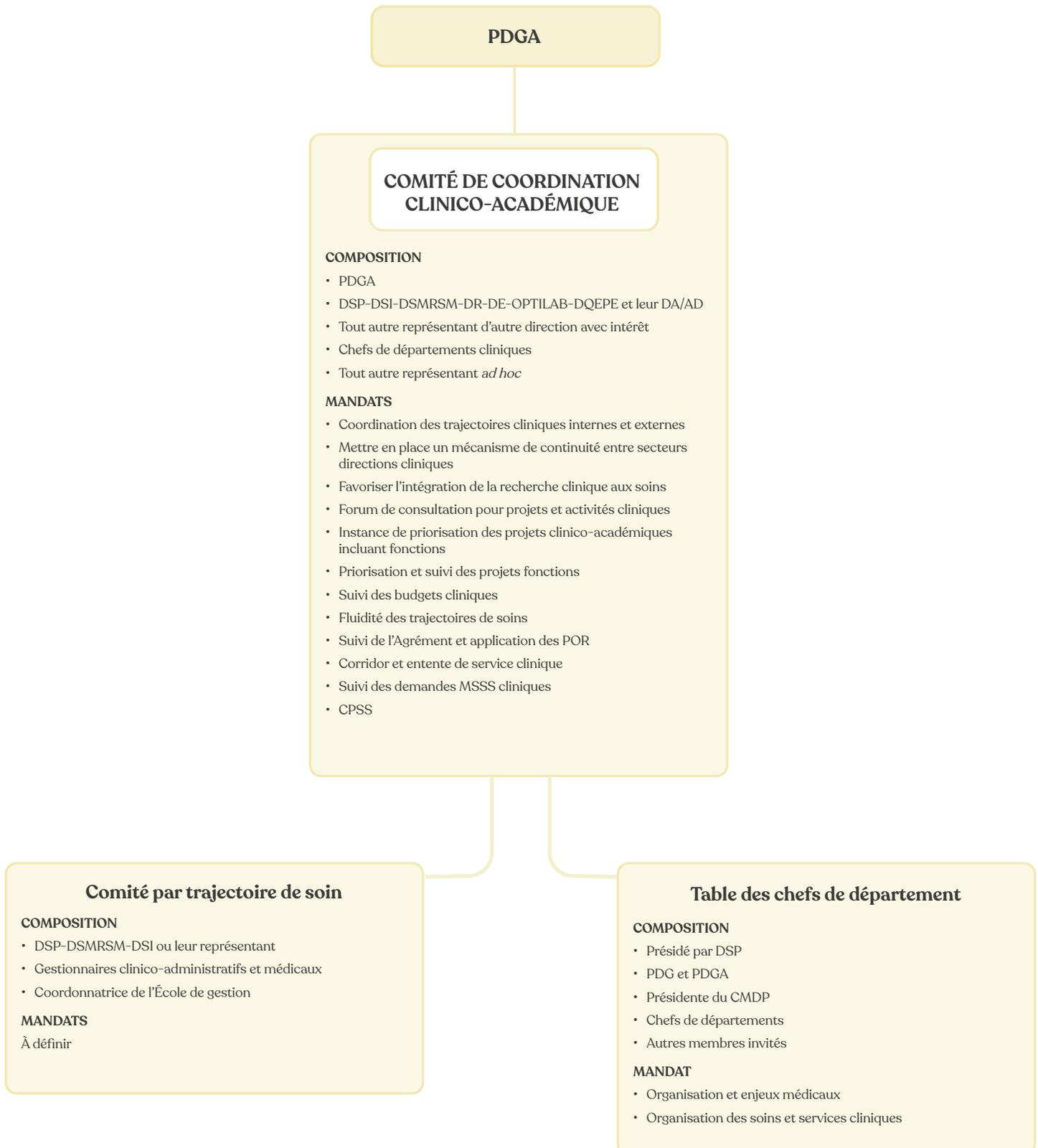
La présidence-direction générale adjointe préside le comité exécutif clinique qui est composé du directeur des services professionnels, du directeur des soins infirmiers et du directeur des services multidisciplinaires, santé mentale et réadaptation. La PDGA épaulé la présidence-direction générale dans l'exécution de l'administration et du fonctionnement de l'établissement dans le cadre de ses règlements et ce, selon les orientations ministérielles et l'atteinte des résultats attendus.

Elle est responsable des missions de soins, de même qu'aux directions cliniques dans le but d'offrir des services accessibles et de qualité. Se réunissant une fois semaine, le conseil veille à la gestion des opérations cliniques dans une vision intégratrice des trois missions.

L'adjoint à la présidence-direction générale adjointe l'assiste dans ses fonctions et dans la réalisation de ses mandats.

LES MÉCANISMES DE COORDINATION DES INSTANCES SUPÉRIEURES





LES MÉCANISMES DE COORDINATION DES INSTANCES SUPÉRIEURES

La Direction générale chapeaute et coordonne trois grandes instances de gouvernance interne, soit le comité de régie, le comité de direction et le comité de coordination clinico-académique. La structure de ces comités est déclinée aux pages précédentes.

Comité de régie

Le comité de régie constitue une instance de réflexion et de décision stratégique qui conseille et appuie la Direction générale dans les orientations de l'établissement. Son mandat est d'assurer la prise de décisions liées aux dossiers cliniques et à portée organisationnelle. Présidé par la le présidence-direction générale, il est composé de la présidence-direction générale adjointe, de l'ensemble des directeurs, incluant les directeurs médicaux, des chefs de département médicaux et des représentants des conseils cliniques de l'établissement.

Comité de direction

Le mandat du comité de direction est d'assurer la prise de décisions liées aux opérations, aux priorités et aux plans d'action de l'établissement. Il veille à la bonne marche de l'organisation, en assurant le suivi des projets et des dossiers majeurs. Le comité de direction assure le suivi des plans opérationnels, imbriqués au plan stratégique ministériel, et de la performance globale de l'établissement, par l'animation d'une salle de pilotage stratégique. Il est responsable d'agir en amont et en aval des décisions et des orientations du conseil d'administration et de préparer les dossiers en vue de leur transmission au conseil d'administration. Ce comité reçoit les recommandations et adopte les décisions transmises par le comité de coordination clinico-académique. Il est composé de la présidence-direction générale (PDG), de la présidence-direction générale adjointe (PDGA) et de tous les directeurs, y compris les directeurs médicaux.

Comité de coordination clinico-académique

Ayant pour objectif de répondre aux besoins populationnels en matière de soins et services de santé, le comité de coordination clinico-académique a pour mandat de développer, de mettre en place et de coordonner les trajectoires cliniques de l'établissement dans une approche d'amélioration continue des soins et services. Ce comité est composé des trois directeurs cliniques, la Direction des soins infirmiers, la Direction des services multidisciplinaires, de la réadaptation et de la santé mentale ainsi que la Direction des services professionnels, des chefs de départements cliniques, du directeur de la recherche, du directeur de l'enseignement, du directeur de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique et du responsable du Bureau du partenariat patients-familles-soignants. Ce comité est piloté par la PDGA et les trois directeurs cliniques, co-animé par la PDGA et le directeur des services professionnels et répond à divers enjeux stratégiques et tactiques. Il reçoit, analyse, approuve et suit l'implantation des projets et des initiatives de développement des activités cliniques. Le comité s'assure de suivre les activités relatives aux agréments, aux pratiques organisationnelles requises ainsi qu'aux constats des audits et des mesures à mettre en place suivant le dépôt de ces rapports. Il s'assure également de coordonner la réponse aux demandes ministérielles de nature clinique. Présidé par la PDGA, le comité regroupe les directions cliniques, d'enseignement et de recherche, la Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique et les chefs de département médicaux.



© Crédit photo : Courtoisie
photo prise avant la pandémie de COVID-19

PRÉSENTATION DES DIRECTIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

DIRECTION DES SERVICES PROFESSIONNELS

La Direction des services professionnels (DSP) a pour responsabilité de coordonner les activités professionnelles, l'accessibilité et la continuité des soins, la qualité de la pratique médicale, pharmaceutique et dentaire, ainsi que la pertinence des soins offerts et de l'utilisation des ressources. De plus, elle travaille en partenariat de gestion avec les autres directions cliniques du CHU Sainte-Justine, la DSI et la DSMSMR, dans un esprit de partage de la qualité et de trajectoire de soins de même que dans l'intégration des missions d'enseignement et de recherche.

Plus précisément, la DSP voit à :

- Diriger, coordonner et surveiller les activités des chefs de département clinique;
- Obtenir des avis des chefs de département clinique sur les conséquences administratives et financières des activités des médecins et des dentistes des divers départements cliniques;
- Veiller au fonctionnement des comités du conseil des médecins, dentistes et pharmaciens et s'assurer que ce conseil contrôle et apprécie adéquatement les actes médicaux, dentaires et pharmaceutiques;
- Prendre toutes les mesures pour faire en sorte qu'un examen, une autopsie ou une expertise exigé en vertu de la *Loi sur la recherche des causes et des circonstances des décès chapitre R-0.2*;
- Toutes autres responsabilités prévues à la LSSSS.

La DSP est responsable de la pharmacie et des unités fonctionnelles en retraitement des dispositifs médicaux, de la promotion de la santé, des archives médicales, de l'unité fonctionnelle du bloc opératoire, de l'imagerie médicale et des activités de coordination du réseau.

La DSP voit au bon déroulement de la gestion de la gouvernance médicale tout en assurant également la responsabilité hiérarchique des chefs de département. Elle voit à l'élaboration et à la mise en place du plan d'effectifs médicaux (PEM), en plus de présider la Table des chefs de département. Le PEM d'un établissement correspond au nombre de postes autorisés par spécialité. Les PEM en spécialité sont élaborés à partir des besoins exprimés par les établissements et selon la disponibilité des effectifs. Lorsqu'aucun chef de département n'est désigné, les responsabilités de celui-ci sont assurées par le directeur des services professionnels. Celui-ci se doit d'ailleurs d'être consulté sur les obligations rattachées à la jouissance des privilèges dans le cadre d'une nouvelle nomination ou d'un renouvellement de privilèges.

DIRECTION DES SOINS INFIRMIERS

La Direction des soins infirmiers (DSI) a pour mandat de surveiller et contrôler la qualité des soins infirmiers dispensés au CHU Sainte-Justine et de s'assurer de l'élaboration de règles de soins infirmiers qui tiennent compte de la nécessité de rendre des services adéquats et efficaces aux patients et familles. Elle soutient le perfectionnement et l'amélioration continue de la pratique des professionnels membres du conseil des soins infirmiers. Elle veille au bon fonctionnement des comités du conseil des infirmières et infirmiers tout en s'assurant que ce conseil apprécie adéquatement les actes infirmiers. Elle assure la cogestion des soins et des services du CHU Sainte-Justine avec la DSP et la DSMSMR. Elle exerce ses responsabilités dans le respect des orientations du projet clinique et en collaboration avec les directions concernées, les chefs médicaux, les organismes partenaires ainsi qu'avec les maisons d'enseignement.

Plus précisément, cette direction voit à :

- Assumer les responsabilités qui lui sont confiées, en vertu de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, notamment en lien avec la gestion et la surveillance de la qualité de l'acte professionnel en soins infirmiers;
- Mettre en place les programmes et les mécanismes nécessaires au soutien et au développement des activités professionnelles, d'enseignement, de recherche et de promotion de la santé;
- Jouer un rôle moteur dans l'émergence de pratiques collaboratives et interdisciplinaires au sein de l'établissement et des divers comités au sein de la Direction de l'enseignement;
- Voir à l'application et au respect des règles de soins, aux questions éthiques et légales liées à la profession et à la pratique infirmière.

La direction offre une gamme de services aux patients qui nécessitent des soins ou des traitements spécialisés ou surspécialisés. Misant sur une approche de cogestion médico-administrative, de patient partenaire et d'interdisciplinarité, la direction prend en charge :

- Les cliniques externes et le centre de jour;
- Les unités d'hospitalisation de la trajectoire pédiatrique, mère-enfant, des soins critiques et hémato-oncologique;
- Le Centre de procréation assistée;
- Le Centre de rendez-vous unique.

Enfin, la DSI assure la coordination de la gestion des lits et du continuum de soins et la gestion des activités de remplacement dans l'attribution des ressources en soins infirmiers et administratives, de même que la coordination des activités hospitalières.

DIRECTION DES SERVICES MULTIDISCIPLINAIRES, DE LA SANTÉ MENTALE ET DE LA RÉADAPTATION

La Direction des services multidisciplinaires, de la santé mentale et de la réadaptation (DSMSMR) a le mandat de dispenser des soins et des services pertinents, sécuritaires et performants et d'assurer une attribution efficiente des ressources professionnelles dans toutes les trajectoires de soins et services. Elle soutient le développement et l'amélioration continue de la pratique des professionnels membres du conseil multidisciplinaire, en plus d'œuvrer en étroite collaboration avec la DSI et la DSP dans l'offre des soins et services de l'établissement.

Dans le respect des orientations du projet clinique et en collaboration avec les directions concernées, les chefs médicaux et les organismes partenaires, elle met en place les programmes et mécanismes nécessaires au soutien des activités professionnelles, d'enseignement, de recherche et de promotion de la santé. Elle assume un leadership afin d'offrir des soins et services cliniques et de réadaptation à la fine pointe de la technologie, tout en favorisant l'émergence de pratiques collaboratives et interdisciplinaires au sein des équipes. Elle siège à l'exécutif du conseil multidisciplinaire et en assure le bon fonctionnement.

Elle a sous sa responsabilité les professionnels suivants :

- Audiologistes;
- Bénévoles;
- Éducateurs spécialisés;
- Ergothérapeutes;
- Inhalothérapeutes;
- Mécaniciens;
- Neuropsychologues;
- Nutritionnistes cliniques;
- Orthésistes-prothésistes;
- Orthopédagogues;
- Orthophonistes;
- Physiothérapeutes;
- Psychoéducateurs;
- Psychologues;
- Techniciens en aides techniques et technologiques;
- Techniciens en loisir;
- Travailleurs sociaux et soins spirituels.

La DSMSMR chapeaute l'ensemble des soins et services offerts par les professionnels de la santé, les activités ambulatoires et d'hospitalisation en santé mentale, le Centre intégré du réseau en neuro-développement de l'enfant (CIRENE) et le service des bénévoles. Cette direction assume aussi les activités de réadaptation et d'hébergement offertes au Centre de réadaptation Marie Enfant (CRME), qui représente également l'unique établissement au Québec strictement voué à la réadaptation pédiatrique. Au sein du CRME siège le Technopôle en réadaptation pédiatrique, inauguré en 2019. Ce plateau a constitué un moment charnière pour le CHU Sainte-Justine dans le cadre du déploiement de sa mission de réadaptation et dans l'évolution de la réadaptation pédiatrique au Québec. Les équipes du CRME en collaboration avec les chercheurs du Technopôle disposent maintenant d'un équipement à la fine pointe pour réaliser leur mission et pourront mettre à profit leurs expertises pour tester et valider rapidement l'efficacité de nouvelles applications. La DSMSMR porte également le mandat d'assurer les activités de réadaptation en milieu scolaire comprenant les écoles affiliées Jean-Piaget, Victor-Doré, La Passerelle et Joseph-Charbonneau. Les équipes travaillent en étroite collaboration avec le milieu scolaire afin d'assurer le suivi nécessaire à la réussite de son parcours de formation.

Enfin, la DSMSMR assure le renouvellement de l'offre de soins et services tant en réadaptation qu'en santé mentale et voit à l'intégration efficiente de ces activités au continuum de soins et services offerts aux patients du CHU Sainte-Justine, du réseau ainsi que pour l'ensemble du Québec. Dans le respect des orientations du projet clinique et en collaboration avec les directions concernées, elle collabore au développement et à la coordination des activités d'enseignement et de recherche.

DIRECTION DE LA RECHERCHE

La Direction de la recherche (DR) est responsable des activités de recherche et de l'organisation scientifique dans l'établissement.

Elle veille à mettre en place les processus et les infrastructures nécessaires à leur réalisation, à définir les orientations stratégiques et à élaborer un plan de développement en recherche pour l'établissement. Elle assure, en collaboration avec la Direction générale, les directions cliniques et les instances universitaires, la réalisation des priorités de recherche qui ont été établies dans le plan de développement 2019-2025.

Les activités de recherche se déclinent en trois volets, soit la recherche fondamentale, clinique et translationnelle. La direction est composée d'un bassin de 279 chercheurs et cliniciens-chercheurs pilotant un portefeuille de plus d'un millier de projets de recherche.

Les principaux mandats de la direction sont les suivants :

- Contribuer à la définition, à l'actualisation et à la consolidation de la mission de recherche de l'établissement;
- Promouvoir la philosophie de gestion, de soin et les valeurs de l'établissement;
- Participer à l'élaboration, à la réalisation et à l'évaluation des orientations, des objectifs et des priorités de l'établissement;
- Assurer la réalisation des objectifs et des priorités de sa direction;
- Coordonner l'exécution des programmes de recherche et des autres activités de recherche de l'établissement;
- Diriger les activités du Centre de recherche Azrieli dont l'objectif est de favoriser le développement des activités de recherche et la réalisation de projets de recherche.

Misant sur une meilleure compréhension des mécanismes liés aux maladies, la découverte de nouvelles thérapies innovantes et le transfert efficace des nouveaux traitements et des technologies vers les milieux de soins, la Direction de la recherche vise à travers ses axes de recherche faire une différence plus rapide dans la vie des mères et des enfants.

Pour mener à bien le plan de développement 2019-2025 et ses principaux mandats, la Direction de la recherche mise sur le recrutement de chercheurs à l'international, un programme de bourses aux chercheurs soutenus par la Fondation CHU Sainte-Justine, des fonds de pairage avec des partenaires d'envergure, une infrastructure de recherche dynamique favorisant les environnements interdisciplinaires, une équipe de soutien hautement qualifiée aux activités de recherche de même qu'une approche axée sur la qualité et l'amélioration continue des processus en recherche.

La Direction de la recherche s'articule au sein de plusieurs initiatives stratégiques clés œuvrant au profit des trajectoires mère-enfant et pédiatrique au niveau provincial, pan-canadien et international.

DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT

La Direction de l'enseignement (DE) a la responsabilité de planifier et de coordonner les activités d'enseignement en collaboration avec les facultés et les établissements d'enseignement et de s'assurer que les étudiants, les résidents et les stagiaires reçoivent un enseignement de qualité. Elle est responsable de la formation dispensée à l'intérieur des programmes de premier, de deuxième ou de troisième cycle et de la formation continue ainsi que des programmes de perfectionnement offerts à l'intérieur de ses unités de soins et services.

Le CHU Sainte-Justine, de par son affiliation principale avec l'Université de Montréal, collabore à la formation et au soutien académique de nombreux programmes. La Direction de l'enseignement collabore dans le cadre de ses activités académiques, avec plus d'une vingtaine de maison d'enseignement.

Plus précisément, cette direction :

- Contribue à la définition, à l'actualisation et à la consolidation de la mission d'enseignement de l'établissement;
- S'assure que les orientations, les objectifs et les priorités de l'établissement tiennent compte de la mission d'enseignement qui lui est confiée par l'université;
- Promeut la philosophie de gestion, de soin et les valeurs de l'établissement et de l'université;
- Assure la réalisation des objectifs et des priorités de sa direction.

Les priorités de la Direction de l'enseignement pour les prochaines années sont regroupées dans trois domaines :

1. Augmenter les capacités de transmission des savoirs et des expertises.
2. Viser l'excellence pour nos stagiaires et nos superviseurs.
3. Faciliter le développement des méthodes novatrices d'enseignement.

Elle offre les services suivants :

- Le soutien académique aux programmes de résidence et d'externat;
- Une équipe d'adjoints à l'enseignement universitaire, en lien étroit avec l'Université de Montréal, pour gérer l'accueil, le parcours, les évaluations des stagiaires.
- Les Bibliothèques du CHU Sainte-Justine et du CRME à vocation pédiatrique et santé des mères, incluant les services aux parents et familles;
- La spécificité mère-enfant de nos bibliothèques est mise à profit dans le réseau de la santé, avec un service de prêt documentaire vaste et efficace.
- La gestion des contrats d'affiliation avec les établissements d'enseignement;
- Plus d'une vingtaine de maisons d'enseignement collégiales, professionnelles et universitaires sont en lien avec le CHU Sainte-Justine.
- Le Service Congrès Formation;
- Plus d'une centaine d'événements par année grâce à l'organisation logistique de congrès, de colloques scientifiques et d'activités de formation.
- Le Centre de simulation Mère-Enfant – programme de formation en simulation;
- Un centre pleinement agréé par le Collège Royal en 2019. Des formations d'employés, de stagiaires et de professionnels de la santé s'y tiennent dans plusieurs domaines, en prônant l'interdisciplinarité.
- Les productions multimédias et le développement de formations e-learning avec un accompagnement pédagogique;
- Des projets de formation sont développés sous format e-learning et rendus disponibles sur une plateforme Web.
- Photographie médicale;
- La prise de photos à visée médicale pour soutenir les milieux cliniques, et le développement d'une solution d'archivage numérique adaptée.
- Les Éditions du CHU Sainte-Justine.
- Une maison d'édition produisant des ouvrages et des collections pour les familles et les professionnels.

GRAPPE OPTILAB MONTRÉAL - CHU SAINTE-JUSTINE

Le Département clinique de médecine de laboratoire d'OPTILAB Montréal - CHU Sainte-Justine est responsable de l'ensemble des infrastructures de laboratoire, de l'équipement de laboratoire, du système d'information de laboratoire (SIL) et de l'offre de services diagnostiques et thérapeutiques en biologie médicale. Il assure la réalisation d'analyses et de certains substrats thérapeutiques dans les spécialités suivantes : biochimie (incluant la toxicologie et la génétique biochimique), immunologie, microbiologie (y compris en bactériologie, virologie, parasitologie et microbiologie moléculaire), hématologie (incluant la banque de sang et la thérapie cellulaire), anatomopathologie, diagnostic moléculaire, cytogénétique, pharmacologie, biologie médicale délocalisée (EBMD) et inclut le Centre Québécois de Génomique Clinique (CQGC). En reconnaissance de sa spécificité pédiatrique, il a le mandat de développer un plan d'harmonisation des meilleures pratiques de laboratoire dans le domaine pédiatrique pour l'ensemble du Québec.

Le Département clinique de médecine de laboratoire d'OPTILAB Montréal - CHU Sainte-Justine a pour mission d'améliorer la santé foeto-maternelle ainsi que la santé des enfants et des adolescents du Québec. Il dessert la clientèle pédiatrique et la clientèle adulte suivies au sein de l'établissement ou qui nécessitent une investigation en laboratoire spécialisé pour laquelle le Département est désigné. Le Département est responsable de plus de trois cent désignations spécialisées et surspécialisées en plus d'être accrédité par le Conseil Canadien des Normes et le Bureau de Normalisation du Québec.

Parmi les désignation suprarégionales et provinciales confiées au CHU Sainte-Justine :

- Désignation pour le dépistage biochimique de la trisomie 21 (depuis juin 2010) et pour le dépistage prénatal par ADN circulant des aneuploïdies fréquentes (juin 2020).
- Plusieurs désignations dans le cadre du Réseau Québécois de Diagnostic Moléculaire (RQDM) en génétique constitutionnelle et en génétique oncologique pédiatrique, visant à rapatrier les analyses moléculaires faites actuellement hors Québec en génétique constitutionnelle et somatique.
- Désignation de plusieurs analyses spécialisées en hémostase et en hématologie spéciale pédiatrique (exemple plan d'innovation et de développement de la thérapie cellulaire avec mandat national pour le Québec et pour l'est du Canada).
- Désignation pour les analyses de séquençage de nouvelle génération à haut débit au Centre québécois de génomique clinique.

DIRECTION DE LA QUALITÉ, ÉVALUATION, PERFORMANCE ET ÉTHIQUE

La Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique (DQEPE) a pour mission de soutenir de façon transversale les activités de l'établissement dans l'éventail des expertises représentées. Pour ce faire, la DQEPE soutient et accompagne de façon personnalisée les différents niveaux de gestion dans la réalisation des activités liées à la mission. Cette direction est responsable des services suivants :

Gestion de la qualité

Ce service couvre l'accompagnement des équipes dans la préparation de visites d'organismes d'accréditation, s'inscrivant dans un processus d'évaluation continue de la qualité, de la sécurité des soins et services, de la gestion et de la gouvernance de l'établissement. La DQEPE soutient, grâce au programme d'audits, les gestionnaires et leurs équipes dans la réalisation d'audits et de sondages d'expérience clientèle des normes et exigences des organismes d'accréditation, l'évaluation des écarts entre la pratique et les référentiels, et s'assure de l'harmonisation et de la mise en place des meilleures pratiques.

Bureau de projet, de l'amélioration continue et de l'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé

Dans une approche intégrée, ce service vise à soutenir les équipes dans la réalisation de projets axés sur l'amélioration de leur performance. Cette équipe assure l'implantation des meilleures pratiques en gestion de projets et en amélioration continue par le développement d'outils, de formations ainsi que de processus standardisés. Cette équipe assure, avec la collaboration des autres directions, la gestion du portefeuille organisationnel de projets, dans une volonté d'aligner les objectifs stratégiques sur les priorités d'action et la capacité des équipes.

L'UETMIS a pour mission de soutenir les prises de décision selon une approche d'évaluation claire et transparente, basée sur une revue des preuves scientifiques, sur des méthodes rigoureuses et des données probantes générées par des évaluations terrain.

Gestion des risques

Ce secteur accompagne les équipes dans la gestion des événements majeurs et soutient les directions ainsi que la gouvernance dans le déploiement d'une gestion intégrée des risques. L'équipe assure une vigie des grands risques organisationnels, en tenant un registre de ces risques, en soutenant les actions prévues sur le plan de la sécurité de l'organisation et en accompagnant les directions, au besoin, dans l'évaluation des risques et l'identification de mesures préventives ou correctives à mettre en place.

Gestion de la performance

L'équipe soutient le déploiement d'un système de gestion qui permet de suivre la performance et d'orienter l'action à tous les niveaux. Cela se traduit par l'accompagnement dans le déploiement des salles de pilotage stratégique, tactique et opérationnel qui sont également l'un des moyens de suivre les enjeux de performance. Cette équipe soutient le pilotage stratégique et l'appréciation de la performance organisationnelle. Elle contribue à la mise à jour des informations de gestion, comme les tableaux de bord, et contribue à leur mise à jour. Ces informations permettent aux gestionnaires de veiller à l'atteinte des objectifs et des priorités de l'établissement, de comprendre les écarts, s'il en est, et de cerner les stratégies d'amélioration, en plus de soutenir la prise de décisions éclairées. Ce service collabore étroitement avec d'autres directions, au déploiement du coût par parcours de soins et services. Finalement, il assure le suivi de l'entente de gestion et d'imputabilité.

Unité d'éthique clinico-organisationnelle

Cette équipe coordonne l'ensemble des activités en éthique et favorise la promotion d'une culture éthique, entre autres, par la mise en œuvre de mécanismes permettant de gérer les questions en lien avec l'éthique clinique et l'éthique organisationnelle. De plus, elle assure la gestion des savoirs et des connaissances en éthique, gère des activités d'éducation, de formation et de transfert des connaissances, et assure un soutien auprès des intervenants et des instances en assurant un rôle-conseil, de consultation ou d'accompagnement.

Bureau du partenariat patients-familles-soignants

La création du Bureau du partenariat patients-familles-soignants, en mai 2018, est le fruit d'une série de réflexions et d'échanges qui ont eu cours, dans les dernières années, avec divers acteurs du CHU Sainte-Justine : patients, familles, proches, groupes d'employés de l'hôpital, membres du Département de pédiatrie.

Le Bureau, dont le mandat est de soutenir les équipes et les familles dans la mise en action d'initiatives de partenariat-patient au CHU Sainte-Justine, constitue une structure d'accompagnement, d'intégration, de valorisation et d'évaluation des actions de partenariat et d'humanisation des soins dans notre milieu. Une particularité à souligner : la direction du Bureau est assurée par une patiente partenaire de longue date du CHU Sainte-Justine.

Sa contribution et son appui à de nombreux projets de partenariat-patient de l'établissement confèrent au Bureau du partenariat patients-familles-soignants, un rôle d'acteur clé de l'amélioration continue et de l'innovation dans l'organisation.

Sécurité des actifs informationnels

Ce secteur est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan directeur de la sécurité des actifs informationnels, des audits de sécurité, des plans de relève et des moyens de protection des données et des systèmes.

Activités de planification

Ce secteur s'assure du suivi de la réalisation du plan opérationnel découlant de la planification stratégique du MSSS, de la coordination des activités relevant de l'Entente de gestion et d'imputabilité, des engagements de la PDG, des priorités organisationnelles et de l'actualisation des plans tactiques et opérationnels découlant du plan stratégique du MSSS 2019-2023.

Coordination des services administratifs en soutien à la clientèle

Ce secteur répond aux besoins de la clientèle requérant des services d'interprète et de soutien pour le transport des familles habitant en régions éloignées.

Les familles habitant dans les régions éloignées ont la possibilité d'avoir un soutien pour le transport à Montréal. En effet, le CHU Sainte-Justine, par l'entremise de la Fondation Air Canada, offre à prix modique les frais de transport aérien. La coordination est assurée par la DQEPE.

Comité des usagers

La DQEPE soutient les activités prioritaires et le suivi des recommandations du comité des usagers, assurant le rôle d'agent de liaison entre les équipes du CHU Sainte-Justine et les membres de ce comité, formé de parents.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES COMMUNICATIONS

La Direction des ressources humaines et des communications (DRHC) joue un rôle stratégique dans l'élaboration et le soutien à la mise en œuvre des valeurs organisationnelles, de la philosophie de gestion et des politiques et programmes de gestion des ressources humaines, et ce, dans le but d'assurer l'évolution des pratiques, de manière à soutenir les objectifs de performance de l'organisation. Elle détermine les plans d'action, les conçoit et dirige leur réalisation. Cette équipe assure les fonctions transactionnelles et organisationnelles de gestion des ressources humaines.

La Direction des ressources humaines et des communications a également pour mandat de conseiller, de soutenir, de mobiliser et d'outiller l'organisation dans toutes ses composantes. Elle exerce ses activités tant sur le plan stratégique que tactique, en collaboration avec ses partenaires, dans un esprit de transparence et de cohérence. Elle travaille activement à faire rayonner le CHU Sainte-Justine et ses équipes, à préserver sa réputation et son image de marque, à assurer une communication réfléchie et fluide envers et avec ses intervenantes et ses intervenants, à faire connaître son offre de soins et de services, ainsi qu'à établir et à maintenir des liens avec la population. À cet effet, elle s'occupe des relations médias, offre un service-conseil aux équipes internes, gère le site Web et les communications électroniques, assure le graphisme des documents institutionnels et agit à titre de gardien de l'image de marque de l'établissement.

Afin de mobiliser ses équipes et l'organisation, la direction s'est dotée d'une Orientation stratégique 2021-2025 ayant pour objectif d'assurer la main-d'œuvre nécessaire à la prestation de soins et services de qualité, grâce à une expérience employé distinctive et aux meilleures pratiques de gestion des ressources humaines. Sa vision s'inscrit dans la continuité ainsi que dans la préparation du CHU Sainte-Justine à l'horizon 2035 en fonction des quatre axes suivants : la gestion des talents, l'expérience employé, la mobilisation et la diversité.

La Direction des ressources humaines et des communications est responsable des secteurs suivants :

Service PMO, Acquisition de talents

L'équipe est responsable d'optimiser les activités d'acquisition de talents et de gestion des mouvements internes afin d'assurer une dotation optimale de tous les postes. Elle veille également à la mise en place et à la coordination des programmes d'intégration requis afin d'inculquer les valeurs et la culture organisationnelles aux nouveaux employés et, ainsi d'accroître la fidélisation. En collaboration avec les autres secteurs et directions partenaires, elle prévoit et anticipe les besoins en main-d'œuvre par une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Système de remplacement, rémunération et avantages sociaux

L'équipe assure une gestion administrative efficiente sur le plan de la gestion globale des dossiers et des transactions servant à produire la paie. Elle développe et garantit l'utilisation de systèmes de gestion de l'information performants, et produit des données de qualité.

Relations de travail

L'équipe est responsable d'organiser la concertation et le dialogue social avec les membres du personnel ou leurs représentants. Elle assure le contrôle de la conformité d'application des obligations légales et réglementaires.

Santé et sécurité du travail

L'équipe est responsable de planifier toutes les activités concernant la gestion de la santé et de la sécurité au travail, de les organiser et d'en effectuer le suivi.

Développement organisationnel et expérience employé

L'équipe assure la mise en place de programmes organisationnels visant le perfectionnement et l'actualisation des compétences clés de gestion. Elle assure également les activités de développement organisationnel et de gestion des structures.

Relations médias

Elle est responsable d'établir et d'entretenir les relations avec les médias. Elle assure avec diligence et professionnalisme le suivi des demandes médiatiques en collaboration avec les porte-paroles concernés. Elle planifie les activités de presse de façon proactive pour faire rayonner les expertises et les experts de l'établissement, toujours dans l'objectif de consolider la réputation de l'institution et la confiance du public envers les soins et services prodigués par le CHU Sainte-Justine. Enfin, elle exerce un rôle-conseil en cas de risque d'atteinte à la réputation de l'institution ou de l'un de ses membres.

Web et communications électroniques

L'équipe élabore et déploie des stratégies liées à l'évolution du Web et des communications électroniques. Elle offre des services-conseils en matière d'intégration et de diffusion Web. Elle gère les comptes médias sociaux officiels du CHU Sainte-Justine. Elle conseille les équipes internes pour établir des stratégies de diffusion de contenus dans les médias sociaux.

Services-conseils en communication

Elle conseille les directions, les services, les départements et les autres unités selon une approche de communication intégrée afin de favoriser l'atteinte de leurs objectifs respectifs de communication et d'assurer une cohérence institutionnelle.

Graphisme et image de marque

La Direction conseille les directions, les services, les départements et les autres unités en matière de communication visuelle et de respect de l'image de marque. Elle conçoit et produit les documents institutionnels, y compris le magazine et le rapport annuel.

Intelligence d'affaires RH

L'équipe de l'intelligence d'affaires RH optimise l'exploitation des données pour une meilleure compréhension des équipes et implante des projets de transformation, visant à améliorer continuellement l'expérience des membres du personnel. Concrètement une partie de cette équipe utilise des données et des analyses pour éclairer les décisions stratégiques en matière de gestion des talents et une autre exécute des projets de transformation organisationnelle visant à améliorer l'efficacité, la productivité et l'engagement des membres du personnel.

École de gestion de la santé contextualisée Sainte-Justine

L'École de gestion de la santé contextualisée Sainte-Justine (EGSJ) est née de la volonté de soutenir les gestionnaires de l'organisation, de manière contextualisée, dans leurs rôles et leurs responsabilités de gestion. Agile et proactive dans sa réponse aux besoins émergents de leadership, l'École de gestion module son offre de services de manière à répondre aux besoins cernés par les acteurs internes et dégagés par les tendances fortes du marché du travail actuel.

L'École de gestion s'implique davantage auprès du corps médical depuis 2013. En effet, les mandats se rapportent notamment au développement du leadership chez les médecins ainsi qu'à l'accompagnement à la cogestion. De plus, l'école agit comme agent facilitateur dans les mandats transversaux de l'organisation, telles la démarche de proposition de valeur et la réforme des structures de gouvernance.

La mission de l'EGSJ se réalise dans une vision de valorisation de la gestion, de contribution à l'avancement des connaissances en gestion, de partage d'expertise avec les partenaires et le réseau et, enfin, d'amélioration de la qualité des soins et services, le tout au niveau local, national et international.

Bureau de la qualité de vie au travail

Soucieux de la qualité de vie au travail, le CHU Sainte-Justine s'est doté d'une structure formelle pour gérer, notamment, les situations conflictuelles et éviter une escalade en utilisant des moyens de rechange au dépôt d'une plainte de harcèlement ou de violence.

Le Bureau a pour mandat de soutenir la valorisation d'un milieu sain et harmonieux en agissant selon l'esprit de la Politique en matière de promotion de la bienveillance et de la prévention du harcèlement et de la violence. Il contribue ainsi à offrir un milieu de travail empreint de bienveillance et exempt de toute forme de violence et de harcèlement.

Les services sont offerts à toute personne contribuant à la mission du CHU Sainte-Justine, soit les employés, les cadres, le personnel de la recherche, les membres du CMDP et les bénévoles.

DIRECTION DES RESSOURCES FINANCIÈRES ET DE LA LOGISTIQUE

La Direction des ressources financières et de la logistique (DRFL) a pour responsabilités d'assurer une gestion efficace, efficiente et équitable des ressources financières de l'établissement ainsi que de s'assurer d'une saine gestion de l'approvisionnement, le tout conformément aux règlements et lois en vigueur, dans l'esprit d'une saine gestion des fonds publics. Elle est également responsable des activités opérationnelles de gestion de l'entreposage, de la distribution, de la messagerie, de la reprographie et la gestion des activités de transport de biens et usagers internes. Elle est responsable des secteurs suivants :

Budget et performance financière

L'équipe est responsable des activités liées aux activités budgétaires, notamment la planification, la préparation, le contrôle et le suivi budgétaires en phase avec les orientations stratégiques de l'organisation. Elle assure la production d'analyses de performance et accompagne les gestionnaires dans les projets de réorganisation et d'optimisation, la préparation des rapports de suivi budgétaire, tant pour les gestionnaires de l'organisation que pour les instances gouvernementales. En collaboration avec la Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique, elle participe à l'implantation et au déploiement du financement à l'activité.

Opérations financières

L'équipe des opérations financières est responsable de la gestion courante des activités financières de l'établissement et s'assure que la gestion des ressources financières s'effectue en conformité avec les principes comptables, les lois, les règlements et les normes en vigueur dans le réseau de la santé et des services sociaux. Elle assure la qualité de la présentation financière, veille à l'intégrité de l'information et à l'exactitude des redditions de compte. Cette équipe agit dans les secteurs d'activités suivants :

Comptes à payer

Le secteur des comptes à payer assure le paiement des fournisseurs ainsi que le remboursement des frais de déplacement et met en place les contrôles internes nécessaires pour l'approbation des déboursés. Il s'assure du respect des normes gouvernementales, telles que la compensation fiscale et les remises gouvernementales.

Perception

Le secteur de la perception est responsable du processus de facturation relatif aux usagers, aux ventes de services, aux recouvrements et d'autres sources de revenus. Il procède à la facturation, à la comptabilisation des revenus et au suivi des comptes en souffrance.

Immobilisations

Ce secteur assure le suivi comptable et budgétaire des opérations du fonds d'immobilisation, notamment des financements en lien avec les projets d'immobilisations ainsi que de la comptabilisation des emprunts et des dettes.

Comptabilité générale

Le secteur de la comptabilité générale s'assure de la comptabilisation adéquate des données financières, de leur exactitude ainsi que de la préparation des analyses comptables. Il est également responsable de la préparation des rapports financiers périodiques et annuels conformément aux normes comptables et aux lois et règlements sur la gestion financière. La gestion optimale de la trésorerie est assurée par ce secteur ainsi que le suivi financier des fonds spéciaux.

Paie

Le Service de la paie planifie, organise, coordonne et contrôle les activités relatives au traitement de la paie. Il est aussi responsable d'assurer la conformité du traitement de la paie à l'égard des conventions collectives et des règles fiscales en vigueur. Il assure également la production des rapports requis par les différentes instances gouvernementales.

Approvisionnement

Le Service de l'approvisionnement est responsable d'assurer une gestion de l'approvisionnement en collaboration avec les directions et services du CHU Sainte-Justine dans le respect des lois, règlements, politiques et directives en vigueur. Il veille à assurer le maintien d'un niveau de compétence et d'expertise du personnel de l'approvisionnement à jour en regard du cadre réglementaire et des meilleures pratiques dans le secteur. Il veille au respect de la politique d'approvisionnement interne de l'établissement, et s'assure de sa diffusion et de son respect.

Logistique

Le Service de la logistique regroupe plusieurs secteurs : entreposage et distribution, reprographie, messagerie, transport.

Messagerie

Le Secteur de la messagerie assure la réception et le tri du courrier et des colis. La distribution est, quant à elle, effectuée par le personnel du transport. La messagerie assure également les activités d'expédition de colis vers l'extérieur de l'établissement.

Entreposage et distribution

Le Secteur de l'entreposage et de la distribution assure la réception des marchandises, l'entreposage des produits, le réapprovisionnement des réserves des services cliniques et non cliniques. Il s'occupe également de la distribution des produits à destination des clients internes.

Reprographie

Le Secteur de la reprographie offre des services d'impression et de production des différents supports cliniques, de communication et d'enseignement.



DIRECTION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES, DES STRATÉGIES NUMÉRIQUES ET DU GÉNIE BIOMÉDICAL

La Direction des ressources informationnelles, des stratégies numériques et du génie biomédical (DRISNGBM) a pour mission de contribuer activement à l'amélioration des soins et des services du CHU Sainte-Justine en mettant au point et en intégrant des approches technologiques et des concepts novateurs. Elle est responsable de l'administration et de la gestion des programmes et des ressources en lien avec les secteurs de l'informatique et du génie biomédical. Elle assure la sécurité des systèmes, offre un soutien en matière de développement des systèmes cliniques ou de soutien administratif et un accompagnement aux utilisateurs. Elle a pour objectif d'être chef de file en gestion intégrée des technologies d'appui à la pratique clinique, en visant l'excellence de l'expertise de son personnel et en y associant activement ses partenaires de tous les niveaux des réseaux de la santé et universitaire, au profit de la population desservie par le CHU Sainte-Justine. Elle est responsable des secteurs suivants :

Technologies de l'information

Le centre de service de la Direction des technologies

Le centre constitue le guichet unique d'assistance aux utilisateurs des technologies de l'information du CHU Sainte-Justine. Il assure le bon fonctionnement au quotidien des applications et prête assistance aux utilisateurs lors des appels de service.

L'équipe de gestion des infrastructures

Cette équipe est chargée de l'implantation, de la gestion, de l'entretien, de la surveillance et de la sécurité des infrastructures informatiques (applications, serveurs, réseaux de stockage SAN, équipements réseau).

L'équipe de la normalisation

Cette équipe analyse, normalise, intègre, implante, standardise les systèmes informatiques ou biomédicaux. Un système peut être un logiciel, une application, un équipement informatique ou de télécommunication, un équipement médical ou un périphérique.

Le bureau d'expertise en suivi de projets

Le bureau est responsable de la planification et du suivi des projets et du portefeuille de projets sous sa responsabilité, et assure la gestion des différents registres. Il intervient aussi en tant qu'expert-conseil auprès des chargés de projets TI et des conseillers ou ingénieurs en génie biomédical.

Le Service d'informatique clinique

Ce service accompagne tous les secteurs cliniques de l'hôpital pour recueillir les besoins d'affaires et analyse les meilleures solutions technologiques (applicatives ou techniques) pour répondre à ces besoins d'affaires, et ce, en collaboration avec les autres intervenants de la direction.

L'équipe du développement

Cette équipe a pour fonction de réaliser le développement et l'entretien d'applications ou de sites Web développés à l'interne ou acquis de partenaires de l'établissement. Elle voit au développement ou à l'intégration de nouvelles interfaces entre les systèmes administratifs ou cliniques, définit l'architecture de données des entrepôts de données en lien avec les systèmes opérationnels.

Le Service d'intégration TI

Ce service a pour rôle de cerner les besoins des utilisateurs, de rédiger un cahier de charge et d'analyser les soumissions des fournisseurs. Il est responsable de l'échéancier, de l'évaluation des risques et de la gestion des budgets alloués aux aspects technologiques.

Génie biomédical

L'équipe du génie biomédical

Cette équipe est responsable de la gestion complète du processus d'acquisition et de maintenance des équipements biomédicaux, en commençant par l'analyse du besoin d'affaires jusqu'à la gestion complète du cycle de vie de l'équipement, allant de la planification jusqu'à la mise au rebut, tout en respectant les différents aspects technologiques, humains et réglementaires. Elle assure aussi une veille technologique continue pour s'assurer que le CHU Sainte-Justine demeure à la fine pointe des technologies biomédicales.

DIRECTION DES SERVICES TECHNIQUES ET DES SERVICES HÔTELIERS, DÉVELOPPEMENT DURABLE ET GES

La Direction des services techniques et des services hôteliers, développement durable et Grandir en Santé (GES) a pour mission d'entretenir et de moderniser l'ensemble du parc immobilier ainsi que d'offrir des services d'hôtellerie à nos employés et notre clientèle. De plus, elle joue un rôle d'influence au sein de l'ensemble de l'organisation en matière de mesures d'urgence et de développement durable. Elle est responsable des secteurs suivants :

Entretien et modernisation des bâtiments Les installations matérielles

L'équipe est responsable du bon fonctionnement des bâtiments et des équipements électromécaniques. Elle supervise les programmes d'entretien préventif, les réparations et les plans de relève dont le but est d'atteindre des objectifs de fiabilité, de sécurité et de fonctionnement optimal (qualité/coût). Elle prône une approche proactive afin de prévenir les problèmes et les pannes associés aux équipements pouvant se répercuter sur la clientèle. Elle intègre des technologies de pointe pour les systèmes de gestion de bâtiment et s'assure que nos infrastructures respectent les lois et normes en vigueur. De plus, elle supervise et coordonne les activités de mise en service et de prise en charge des nouveaux projets.

Le service de construction

Cette équipe est responsable de la modernisation et des transformations majeures des bâtiments existants, de l'élaboration et la gestion des plans directeurs des infrastructures physiques, et de la gestion des priorités des projets de construction. Elle élabore et met à jour annuellement les plans triennaux du plan de conservation et de fonctionnalité immobilière pour le maintien des actifs immobiliers, des équipements non médicaux et mobiliers ainsi que pour les projets de réaménagement fonctionnel mineurs. Elle détermine les priorités selon une évaluation des risques organisationnels, et ce, en conformité avec la mission, la vision stratégique, les valeurs et les orientations de l'établissement. Elle voit à la réalisation des projets dans le respect des coûts, des échéanciers ainsi que des normes de qualité du CHU Sainte-Justine et assure la santé et à la sécurité au travail sur les chantiers de construction. Elle élabore et actualise le programme-cadre du CHU Sainte-Justine en tant que maître d'œuvre.

Service d'hôtellerie

Le service de la buanderie

Cette équipe est responsable de l'entretien et de l'approvisionnement complet de la lingerie et de la literie en assurant la qualité et la quantité requises pour les différents services, et ce, dans les délais convenus. Elle est responsable de l'ensemble des activités en lien avec la lingerie, à savoir : la cueillette, le lavage et le séchage, le pliage et l'ensachage, la préparation et la livraison des chariots aux étages. De plus, elle est responsable de l'entretien et de la distribution des uniformes, et offre un service de couture et de retouche.

Le service d'hygiène et salubrité

Cette équipe est chargée de la planification, de l'organisation et du contrôle de l'ensemble des activités des secteurs d'hygiène environnementale, des travaux d'entretien fonctionnels pour les trois sites dans le but de maintenir l'établissement propre et conforme aux normes d'asepsie en vigueur pour la prévention des infections. Elle est aussi responsable de la gestion déchets, notamment la gestion des matières résiduelles, des biorisques et des matières dangereuses tout en y intégrant les bonnes pratiques environnementales. Dans le cadre des projets de construction, elle prend en charge le ménage final pour la livraison des nouveaux espaces aménagés et conçoit les nouveaux itinéraires de travail pour ces nouveaux locaux.

Les services alimentaires

Cette équipe a pour rôle de planifier, de coordonner, d'évaluer, de développer et d'organiser l'ensemble des activités en lien avec la production et la distribution alimentaire, les laboratoires du lait et de nutrition clinique, le service traiteur, les aires de restauration ainsi que la gestion des machines distributrices. Elle joue aussi un rôle-conseil et d'influence au sein de l'organisation relativement à la création, à la modernisation et à l'application de la politique alimentaire qui intègre une offre alimentaire personnalisée, humaniste et innovante, et qui s'adapte aux nouvelles tendances afin d'atteindre un haut taux de satisfaction de sa clientèle. De plus, elle supervise le plan de développement et de marketing des produits offerts pour augmenter le niveau des ventes en fonction des nouvelles tendances alimentaires tout en contribuant à l'implantation d'une culture de saines habitudes de vie. Elle intègre également une offre alimentaire durable en conformité avec les orientations de l'établissement en matière de développement durable.

Mesures d'urgence, sécurité civile, sécurité physique et stationnement

Le service de mesures d'urgence, sécurité civile, sécurité physique et stationnement

Cette équipe est responsable du développement, de la planification et de la coordination des activités liées à la sécurité physique des personnes et des biens. Pour une sécurité optimale, elle intègre des technologies de pointe pour le contrôle des accès et la vidéosurveillance et voit à la formation continue de ses surveillants d'établissement. De plus, l'équipe coordonne les activités dévolues au plan des mesures d'urgence et au programme de prévention des incendies. Elle endosse ses responsabilités, oriente ses interventions et s'assure de l'implantation d'une démarche intégrée et concertée couvrant les quatre dimensions (préparation, prévention, intervention, rétablissement) de la *Loi sur la sécurité civile*, RLRQ c S-2.3. Elle encadre le volet formation et exercices du plan des mesures d'urgence et veille à implanter une culture organisationnelle relativement aux mesures d'urgence, en prenant en considération les réalités de l'organisation pour en diminuer sa vulnérabilité face à tous types de risques. Quant aux stationnements, elle assure la gestion des activités et des travaux d'entretien et de réparation, et est responsable de la gestion des permis de stationnement octroyés aux employés et médecins.



© Crédit photo : CHU Sainte-Justine (Véronique Lavoie)

L'ORGANISATION MÉDICALE AU CHU SAINTE-JUSTINE

L'organisation médicale du CHU Sainte-Justine est basée principalement sur la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales*, RLRQ c O-7.2, le *Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements*, RLRQ c S-5 r 5 et sur le contexte spécifique à un établissement non fusionné avec désignation universitaire.

Le plan d'organisation administratif, professionnel et scientifique de l'établissement décrit notamment les services et départements ainsi que les programmes cliniques.

L'organisation médicale du CHU Sainte-Justine attribue un rôle et des responsabilités aux diverses instances médicales et scientifiques de l'établissement, notamment :

- Le conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP);
- Le directeur des services professionnels (DSP);
- Les chefs des départements cliniques;
- Les chefs des services cliniques au sein de chacun des départements cliniques;
- Les directeurs médicaux ainsi que les coordonnateurs médicaux.

Ces instances travaillent en collaboration avec la Direction de l'enseignement et la Direction de la recherche.

Les chefs de département clinique

Un département clinique est constitué d'un ensemble de services médicaux spécialisés dans une même discipline médicale, dentaire ou pharmaceutique, coordonnés entre eux afin que les ressources dont il dispose soient utilisées de manière efficiente. Un chef de département clinique est à la tête de chaque département. Ses responsabilités sont définies aux articles 189 et 190 de la LSSSS.

Envers le CMDP, le chef de département clinique est notamment responsable de surveiller la façon dont s'exercent la médecine, l'art dentaire et la pharmacie dans son département, d'élaborer, pour son département, des règles de soins médicaux et dentaires et des règles d'utilisation des médicaments, qui tiennent compte de la nécessité de rendre des services adéquats aux usagers, de l'organisation et des ressources dont disposent l'établissement, et de donner son avis sur les privilèges et le statut à accorder à un médecin ou à un dentiste lors d'une demande de nomination ou de renouvellement de nomination et sur les obligations rattachées à la jouissance de ces privilèges.

Sous l'autorité de la DSP, le chef de département clinique est notamment responsable de coordonner, sous réserve des responsabilités exécutées par le conseil des médecins, dentistes et pharmaciens conformément à l'article 214 LSSSS, les activités professionnelles des médecins, dentistes et pharmaciens et, le cas échéant, des biochimistes cliniques de son département; il gère les ressources médicales et dentaires et, lorsqu'un département clinique de pharmacie est formé dans le centre, les ressources pharmaceutiques; il élabore, pour son département, des règles d'utilisation des ressources médicales et dentaires ainsi que des ressources matérielles utilisées par les médecins et dentistes; il s'assure, dans son département, du respect des règles et des modalités de fonctionnement du mécanisme central de gestion de l'accès aux services; il fait la liste de garde; il s'assure de la distribution appropriée des soins médicaux et dentaires et des services pharmaceutiques dans son département, et voit au respect des règles d'utilisation des ressources qu'il a élaborées.

Il est de plus responsable, sous l'autorité du directeur de l'enseignement et des facultés visées (médecine, médecine dentaire et pharmacie), de l'enseignement dispensé dans son département, et sous l'autorité du directeur de la recherche des activités de recherche effectuée dans son département.

Les chefs de service

Un département peut être composé de plusieurs services, dont les membres exercent dans une spécialité médicale plus spécifique. Dans chacun de ces services, le chef de département clinique est assisté dans son rôle par un chef de service. Le chef de service collabore avec celui-ci en regard, notamment, de la coordination des activités médicales, dentaires et pharmaceutiques du service, de l'élaboration des règles d'utilisation des ressources et de leur respect, de la distribution appropriée des soins, de la surveillance de leur qualité, etc.

L'organisation professionnelle médicale

Les membres du CMDP sont regroupés dans des départements en fonction de leur spécialité ou de leur type d'activités. Les activités cliniques des départements et des services, présentées ci-dessous, constituent en résumé l'offre de services médicaux.

En raison du statut universitaire du CHU Sainte-Justine, l'ensemble des membres du CMDP ont des responsabilités académiques. Ces responsabilités incluent l'accueil et la formation des stagiaires des différents niveaux de formation, l'intégration des données probantes dans leur pratique, les activités de transfert de connaissances, la participation à des travaux d'érudition ou de recherche.

Les membres de l'organisation médicale s'engagent à respecter les différentes politiques institutionnelles, dont les politiques de confidentialité, de prévention des infections, d'absence de conflit d'intérêts et de non-violence.

ANNEXE I

Liste des départements et services médicaux

Départements	Services	Description des activités cliniques
Anesthésie-réanimation		<ul style="list-style-type: none"> - Traitement des méthodes d'anesthésie, des problèmes de maintenance des fonctions vitales au cours de la période périopératoire et de la réanimation; - Administration des soins d'anesthésie générale ou locale et sédatifs lors d'interventions chirurgicales ou de procédures diagnostiques; - Évaluation préopératoire des usagers à la clinique de préadmission; - Offre de soins de réanimation aux usagers qui le nécessitent, en tant que médecins consultants; - Participation au déploiement des codes en réanimation; - Gestion et participation aux cliniques de la douleur.
Clinique de médecine de laboratoire	Biochimie	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse des paramètres biochimiques dans le sang, les liquides biologiques ou tout autre spécimen biologique afin de détecter des maladies et les intoxications à l'alcool, aux médicaments et aux drogues; - Détection des maladies et évaluation de la constitution chimique des êtres vivants et des réactions chimiques en mesurant les paramètres biochimiques des liquides biologiques.
	Hématologie-oncologie et thérapies biologiques	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation en laboratoire des désordres hématologiques et oncologiques; - Expertise complète en hématologie, immunologie, hémostase et médecine transfusionnelle; - Étude des composants sanguins et médullaires, et des liquides biologiques afin de poser un diagnostic clinique; - Interprétation de résultats, pour le choix et la pertinence d'une analyse.
	Médecine transfusionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - La médecine transfusionnelle est la spécialité médicale concernée par la transfusion de produits sanguins et de produits de remplacement. Le service de médecine transfusionnelle, qui inclut la banque de sang, veille à l'ensemble des activités entourant la transfusion et qui sont considérées comme faisant partie des pratiques transfusionnelles. Un encadrement de ces dernières est assuré par différents comités, normes et processus de façon conjointe entre la Direction des laboratoires OPTILAB, la Direction des services professionnels et la Direction des soins infirmiers. Le but est de s'assurer d'une qualité des pratiques à toutes les étapes du processus de la chaîne transfusionnelle, de la commande à l'administration en passant par la conservation et les pratiques cliniques.
	Microbiologie	<ul style="list-style-type: none"> - Expertise complète en bactériologie, virologie, sérologie, parasitologie et mycologie; - Établissement du diagnostic infectieux; - Évaluation, diagnostic, traitement et suivi d'une condition infectieuse; - Participation à la mise en place d'un programme d'administration d'antibiotiques par voie intraveineuse à domicile; - Collaboration avec le service de prévention et contrôle des infections pour minimiser les infections nosocomiales;

Clinique de médecine de laboratoire (suite)	Microbiologie (suite)	<ul style="list-style-type: none"> - Participation au programme d'optimisation de l'usage des antibiotiques.
	Pathologie	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic des maladies par l'examen au microscope ou par les techniques appropriées des prélèvements faits par biopsie, excrèse chirurgicale ou examen cytologique; - Examen post-mortem (autopsie) des usagers dont la cause de décès est à valider.
	Laboratoire de génétique et diagnostic moléculaire	<ul style="list-style-type: none"> - Expertise complète en génétique; - Établissement du diagnostic génétique par les méthodes appropriées; - Évaluation, diagnostic, traitement et suivi d'une condition complexe à potentiel génétique.
	Immunologie	<ul style="list-style-type: none"> - Expertise complète en immunologie; - Établissement du diagnostic des désordres immuns.
	Pharmacologie	<ul style="list-style-type: none"> - Expertise en pharmacologie ou toxicologie.
Imagerie médicale	Radiologie	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation et interprétation de procédures diagnostiques et thérapeutiques par diverses modalités radiologiques incluant l'angiographie interventionnelle; - Évaluation et intervention en anomalies vasculaires.
	Médecine nucléaire	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation de techniques d'imagerie médicale ayant recours à des produits radiopharmaceutiques pour examiner le fonctionnement et la structure d'organes et de tissus et intervenir par ces agents au besoin.
Psychiatrie		<ul style="list-style-type: none"> - Offre de service en première et deuxième lignes pour le territoire du CIUSSS du Centre-Sud en santé mentale et de troisième ligne pour la clientèle souffrant de troubles ou de maladies mentales; - Traitement de troubles mentaux d'usagers hospitalisés ou associés à des pathologies médicales complexes; - Prise en charge des consultations demandées par les médecins et spécialistes de l'urgence.
Obstétrique-gynécologie		<ul style="list-style-type: none"> - Volet obstétrical : <ul style="list-style-type: none"> › Soins à la femme pendant la grossesse, l'accouchement et le post-partum avec en priorité la grossesse à risque élevé incluant les adolescentes. - Volet gynécologique : <ul style="list-style-type: none"> › Prise en charge des pathologies liées à l'appareil génital de la femme avec une orientation particulière pour les enfants et les adolescentes. › Intervention par des procédures diagnostiques et thérapeutiques telles que la colposcopie, l'hystérocopie, l'amniocentèse et l'échographie obstétricale ou gynécologique. › Offre de service en avortement thérapeutique et interruption volontaire de grossesse de 2^e ligne. › Offre de service en procréation assistée incluant le diagnostic prénatal et le risque viral.
	Médecine interne	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic et traitement de maladies systémiques de la parturiente en cours de grossesse.

Pédiatrie	Cardiologie	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation, traitement et suivi des usagers pédiatriques atteints de problèmes cardiaques; - Intervention dans les procédures d'hémodynamie afin d'évaluer les troubles du rythme, les cardiopathies congénitales et les atteintes coronariennes chez la clientèle de 0 à 18 ans.
	Dermatologie	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation, traitement et suivi des affections cutanées chez la clientèle de 0 à 18 ans.
	Endocrinologie	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation, traitement et suivi des usagers diabétiques ou atteints de maladies endocriniennes tels les retards de croissance, l'obésité, les maladies lipidiques, les troubles thyroïdiens et des glandes surrénales chez la clientèle de 0 à 18 ans.
	Gastroentérologie, hépatologie et nutrition	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation, traitement et suivi des usagers atteints d'affections au niveau de l'appareil digestif chez la clientèle de 0 à 18 ans; - Évaluation par les techniques endoscopiques de l'appareil digestif.
	Génétique médicale	<ul style="list-style-type: none"> - Expertise complète en génétique; - Évaluation, diagnostic, traitement et suivi d'une condition complexe à potentiel génétique; - Suivi des maladies génétiques et métaboliques sur une base ambulatoire ou hospitalière.
	Hématologie-oncologie	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation, prise en charge, traitement et suivi des pathologies hématologiques bénignes et malignes, ainsi que des pathologies oncologiques nécessitant des traitements antinéoplasiques variés; - Évaluation et suivi de grossesses à risque en hémostasie au féminin; - Évaluation et optimisation des traitements en oncologie et en thérapie cellulaire.
	Immunologie-allergie-rhumatologie	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation, traitement et suivi des usagers atteints de maladies affectant le système immunitaire, dont les allergies, chez la clientèle 0 à 18 ans; - Évaluation, diagnostic, traitement et suivi d'une condition complexe d'origine immunologique; - Évaluation, traitement et suivi des personnes atteintes de maladies rhumatologiques auprès de la clientèle 0 à 18 ans.
	Maladies infectieuses	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation, traitement et suivi d'usagers atteints de maladies infectieuses auprès de la clientèle 0 à 18 ans; - Prise en charge de l'antibiothérapie à domicile.
	Médecine physique et réadaptation	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation des pathologies de l'appareil locomoteur favorisant la récupération fonctionnelle auprès de la clientèle de 0 à 18 ans; - Prise en charge en réadaptation intensive ou chronique de la clientèle de 0 à 18 ans.
	Médecine pulmonaire	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation, traitement et suivi des usagers souffrant de pathologies respiratoires et pulmonaires auprès de la clientèle 0 à 18 ans.
	Néonatalogie	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation et prise en charge des nouveau-nés grandement prématurés ou porteurs d'affections médicales ou chirurgicales qui nécessitent des soins intensifs de niveau 2, 3A et 3B.
Néphrologie	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en charge des usagers souffrant de diverses maladies rénales, auprès de la clientèle de 0 à 18 ans; - Suivi de tous les usagers recevant des traitements d'hémodialyse ou autres formes de thérapie rénale extracorporelle. 	

Pédiatrie (suite)	Neurologie	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en charge des usagers souffrant des pathologies touchant le cerveau, la moelle épinière, les nerfs et les muscles, auprès de la clientèle de 0 à 18 ans; - Implication active dans la prise en charge des patients avec une atteinte neurologique avec des besoins de réadaptation.
	Pédiatrie générale	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation, traitement et suivi d'usagers de moins de 18 ans atteints de problèmes pédiatriques aigus ou chroniques sous un mode ambulatoire, en centre de jour et en hospitalisation; - Prise en charge en partenariat avec la communauté des patients exigeant des soins intensifs chroniques à domicile; - Équipe dédiée à la clientèle nécessitant une évaluation en médecine socio-juridique incluant la négligence, la maltraitance et les abus sexuels.
	Pédiatrie générale (section adolescence)	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation et prise en charge d'adolescents âgés de 12 à 18 ans présentant des difficultés lors de cette période de développement (fidélité thérapeutique, anorexie, troubles somatoformes, dépendance, etc.).
	Pédiatrie générale (section pédiatrie du développement)	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation et prise en charge lorsqu'indiqué des enfants âgés de 1 à 18 ans présentant des difficultés de développement (retard moteur, TSA, Tourette, troubles cognitifs, etc.).
	Soins intensifs	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en charge des situations exigeant une surveillance étroite et une prise en charge intensive pour une clientèle chirurgicale incluant cardiaque et médicale de 0 à 18 ans; - Prise en charge brève (moins de 48 heures) pour la clientèle maternelle.
Médecine dentaire	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation et traitement des problèmes buccaux et dentaires chez une clientèle porteuse d'une atteinte dentaire aiguë ou une clientèle de 0 à 18 atteinte d'une maladie chronique et sérieuse. 	
Pharmacie	<ul style="list-style-type: none"> - Administration d'une pharmacothérapie efficace et sécuritaire pour l'ensemble de la clientèle mère-enfant et pédiatrique; - Responsabilité du circuit du médicament, de l'approvisionnement jusqu'à l'administration; - Disponibilité d'un centre d'information pharmaco-thérapeutique pour les autres professionnels; - Gestion d'un centre d'information pour les femmes enceintes. Centre IMAGE. 	
Santé publique	<ul style="list-style-type: none"> - Collaboration avec le département de médecine préventive et de santé publique à l'évaluation des interventions populationnelles applicables à la clientèle maternelle et pédiatrique. 	

