

PHILOSOPHIE DE GESTION

du CHU Sainte-Justine

Direction des ressources humaines, culture et leadership

10 décembre 2020

Philosophie de gestion du CHU Sainte-Justine

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, l'intégration du *Cadre des capacités de leadership LEADS*¹ au sein du CHU Sainte-Justine nous permet de 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 avec 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 son propre leader. Se connaître, se gérer, se développer, maintenir 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 une cohérence et de donner un sens au travail. Intégrer le courage managérial à son quotidien permet de faire avancer les réflexions, de prendre les décisions requises, 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, en considérant leurs besoins physiques, psychologiques, sociaux et spirituels. C'est également se positionner personnellement, mettre ses limites lorsque nécessaire et favoriser l'émergence d'une culture juste au sein de l'établissement.

¹ *Cadre de leadership du Collège canadien des leaders en santé, qui présente une vue commune de ce qu'est un bon leadership dans le domaine de la santé au Canada.*

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 développons notre relève en offrant des occasions de croissance personnelle et professionnelle 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 environnement sécuritaire et une expérience de travail saine, empreinte de confiance.

Enfin, le travail en partenariat permet de s'adapter à chaque personne et à chaque situation, tout en ajoutant plus de flexibilité à notre gestion, ainsi qu'en mettant à profit les compétences et les connaissances de chacun. Pour obtenir des résultats, nous bâtissons des équipes performantes grâce à une approche interdisciplinaire globale qui permet de créer des dynamiques de travail inclusives et collaboratives, au plus grand bénéfice 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 cohérence 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 cohérents avec notre quête d'excellence. Nous mesurons et évaluons ces résultats et apportons les ajustements appropriés dans une perspective d'amélioration continue des pratiques de gestion et de soins.

Développer 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 établissons 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, le réseau et les partenaires afin que chacun puisse se développer et influencer l'action comme les résultats.

Réalisés dans le respect, le dialogue et la délibération nous permettent de régler les conflits, d'optimiser la collaboration, d'être axés 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 à leur offrir. 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 environnement 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.