

Priorités organisationnelles

Mission, vision, valeurs et philosophie de gestion

Septembre 2022

*Centre intégré
de santé
et de services sociaux
de l'Outaouais*

Québec 



Bonjour à tous,

Le CISSS de l'Outaouais a adopté des orientations qui permettent à notre organisation de se positionner comme un acteur engagé à la réalisation de sa mission première : maintenir, améliorer et restaurer la santé et le bien-être de la population de l'Outaouais.

Ces deux dernières années ont eu leur lot de défis, mais nous ont permis de repenser nos stratégies et nos orientations à l'interne, et ce, sur différents volets. Nous aimerions profiter de cet élan pour améliorer de façon continue notre philosophie de gestion.

Le vent nouveau qui souffle en cette période de fin de pandémie est une excellente opportunité pour travailler sur notre image corporative et surtout pour humaniser l'image des soins et services que nous offrons. C'est également l'occasion de moderniser notre offre de soins grâce à la télésanté. S'il y a bien une chose que la COVID-19 nous a apprise, c'est que la technologie nous ouvre un monde infini d'opportunités de repenser notre offre de service.

Ensuite, j'aimerais aussi souligner la rareté de main-d'œuvre. Comme je disais plus tôt, la pandémie nous a amené son lot de défis, mais nous a également permis de pousser notre réflexion plus loin. Ainsi, dans les prochaines années, nous allons repenser complètement notre approche de recrutement. Nous devons recruter différemment et revenir à une approche humaine et adaptée aux nouvelles générations. On se doit également de revoir nos stratégies de rétention et de développement de carrière, parce qu'on le sait, nous sommes entourés de gens compétents et passionnés dans l'organisation qui souhaitent s'épanouir dans leur travail. Les enjeux en matière de santé et de services sociaux ne sont pas partout les mêmes en Outaouais. Nous avons le souci et la volonté d'améliorer ceux-ci via le déploiement de la gestion de proximité 2.0.

Comme vous le savez, de gros projets se préparent. Avec l'aide de nos partenaires d'enseignement, nous travaillons très fort afin de développer le volet de l'enseignement et de la recherche dans notre établissement. Cela permettra au CISSS de l'Outaouais de rayonner en tant qu'organisation, mais également en tant qu'employeur de choix. Le développement de notre mission universitaire est au cœur de la transformation de notre organisation. Je rêve, comme plusieurs d'entre vous, au jour où nous ajouterons un "U" au CISSS de l'Outaouais.

Finalement, avec la venue du nouveau Centre Hospitalier Affilié Universitaire (CHAU), nous nous devons d'actualiser le plan de transition afin d'assurer la viabilité du projet et très certainement, offrir à la population de l'Outaouais, l'accès aux meilleurs soins de santé possibles. Ce sera également le cas avec les projets des Maisons des aînés et alternatives qui visent à repenser complètement notre paradigme et nos modèles d'hébergement dans l'ensemble de nos milieux de vie pour personnes âgées et nos personnes vivant avec une déficience physique ou intellectuelle.

Je suis convaincue que tous ces changements auront des retombées positives. Ils témoignent de la vitalité et de l'engagement au sein de notre organisation. En ce sens, je vous invite à être créatifs, innovants, mais surtout engagés. Soyons tous ambassadeurs de notre image corporative. Soyons fiers de travailler au CISSS de l'Outaouais, car moi, c'est avec fierté et beaucoup d'enthousiasme que j'entrevois les mois et les années à venir.

Merci !

Josée Filion

Présidente-directrice générale



C'est avec beaucoup de fierté que le conseil d'administration adoptait officiellement le 21 avril 2022 le contenu du présent document. La mission, la vision et les valeurs du CISSS de l'Outaouais constituent de puissants outils qui permettent de guider chacune des décisions et des actions prises dans l'organisation et la prestation de services de santé et services sociaux auprès de notre population. Les priorités organisationnelles 2022-2025, en concordance avec la planification stratégique du réseau de la santé et des services sociaux, reflètent les réalités et les besoins propres de l'Outaouais. Le tout nous permet de porter concrètement notre vision d'avenir en cette période stimulante, où les projets et les initiatives de toutes sortes témoignent de nos immenses capacités.

En contexte de constante évolution que nous vivons, le conseil d'administration invite donc chaque personne qui œuvre au sein du CISSS de l'Outaouais à utiliser ce document-référence comme une boussole permettant de garder le cap. Nul doute que cet outil contribuera à canaliser les incroyables forces que nous observons déjà auprès des membres de notre organisation, de même que de nos précieux partenaires présents partout sur notre territoire!

Michel Roy

Président du conseil d'administration

Mission

Le Centre intégré de santé et des services sociaux de l'Outaouais a pour mission de maintenir, d'améliorer et de restaurer la santé et le bien-être de la population de l'Outaouais en rendant accessibles un ensemble de services de santé et de services sociaux, intégrés et de qualité, contribuant ainsi au développement social et économique de la région.

Vision

Des soins de santé et des services sociaux accessibles et efficaces, qui s'adaptent aux besoins de la population de l'Outaouais.

Pour ce faire :

- Nous sommes engagés envers la qualité et la sécurité de nos services, dans le respect de l'unicité des usagers et la recherche constante d'innovation, ce qui nous amène à nous dépasser;
- Nous faisons face aux défis stimulants qui nous attendent, en nous appuyant sur le talent et la passion de nos employés et de nos partenaires, qui croient qu'il y a toujours une meilleure façon de faire les choses, et ce, dans une pratique collaborative;
- Nous nous inscrivons dans la prise de choix écoresponsables dans nos modes de consommation et de production à tous les niveaux au sein de l'organisation, et ce, tant au niveau social, environnemental et économique.

Valeurs

Excellence

Nous développons et mettons à contribution toutes nos compétences et nos expertises dans la réalisation de notre mission. Nous nous assurons d'être un milieu d'innovation et d'apprentissage soutenant la mission universitaire de l'établissement. Nous agissons avec pertinence, professionnalisme, rigueur, courage et de façon efficiente.

Bienveillance

Nous faisons preuve de considération et de respect à l'égard de toutes les personnes avec qui nous interagissons en faisant preuve d'écoute, de courtoisie, de compassion et en soulignant l'importance du rôle de chacun. Nous valorisons les diversités, qu'elles soient culturelles, sexuelles ou de genre. Nous sommes inclusifs et respectueux de chaque personne.

Partenariat

Nous agissons dans un esprit d'entraide, de partage, de cohérence et de cohésion. Nous reconnaissons l'apport de toute personne en suscitant son implication et sa mobilisation. Nous souhaitons l'implication active et l'influence de nos communautés pour atteindre l'excellence.

Engagement

Nous sommes engagés, responsables, imputables et solidaires de nos décisions et de nos actes. Nous nous conduisons de manière juste, équitable, honnête et transparente en tout temps.

Philosophie de gestion socialement responsable

Participation populationnelle

Nous recherchons l'implication active de tous les partenaires de notre réseau de services (usagers, proches aidants, organismes communautaires, municipalités, etc...).

Amélioration continue

Nous misons sur une organisation apprenante et innovante avec une culture juste. Nous sommes à l'affût des meilleures pratiques, des occasions d'apprentissage, le partage des connaissances, l'émergence des idées créatives, l'utilisation des technologies de l'information, le développement des talents ainsi que l'optimisation continue de nos processus.

Leadership

Nous agissons en leaders engagés, inspirants et courageux et nous mobilisons les parties prenantes autour d'objectifs communs. Nous créons un environnement de travail sain et stimulant. Nous analysons de façon systémique l'impact de nos décisions sur l'organisation.

Cogestion médicale

Nous privilégions l'implication des médecins dans la définition des priorités, les prises de décisions et la responsabilisation face aux résultats.

Responsabilisation

Nous priorisons l'intérêt collectif par une gestion éthique et l'imputabilité de nos gestes et de nos décisions. Nous reconnaissons l'autodétermination de la personne dans la recherche de son mieux-être.

Communication

Nos communications sont pertinentes, accessibles, transparentes, constructives et empreintes d'écoute et de respect.

Orientation clientèle

Nous plaçons l'intérêt des personnes de tous âges au premier plan de nos actions tout au long de l'accompagnement dans son parcours.

La personne au cœur de son rétablissement

Nous créons le contexte optimal où la personne sera en mesure d'avoir un meilleur contrôle de sa santé par l'adoption de comportements qui diminuent les symptômes, contribuent à la prévention des rechutes et améliorent son bien-être quotidien.

Dimension sociale et humaine

« Développer des compétences en gestion qui protègent la santé et le bien-être de tous et favorisent l'engagement et la fidélisation »

Responsabilisation
Communication

Dimension leadership et gestion

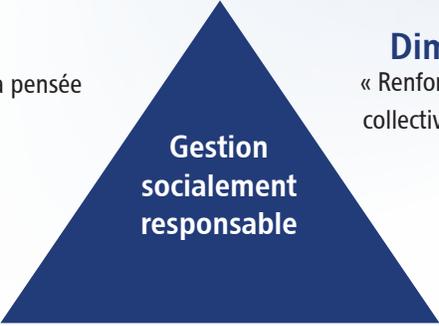
« Développer des habiletés de gestion propre à la pensée collective, intégratrice et partenariale »

Leadership
Cogestion médicale

Dimension production et innovation

« Renforcer la prise en charge de l'innovation partagée et collective ainsi que l'amélioration continue des services »

Engagement populationnel
Amélioration continue



Gestion
socialement
responsable

Comportements de gestion attendus

À titre de gestionnaire du CISSS de l'Outaouais,

Dimension sociale et humaine

- Je me préoccupe de l'évolution des besoins des usagers et de ses proches; j'utilise des outils pour suivre ces besoins afin d'y répondre de manière proactive;
- Je mesure régulièrement la satisfaction des usagers et de leurs proches;
- Je consulte et écoute les usagers, ses proches, les partenaires et mes employés;
- J'offre un encadrement de qualité : disponibilité, orientation, soutien et coaching appropriés;
- Je veille à donner à mes employés les ressources et la marge de manœuvre nécessaires à leur mandat;
- Je réussis à mobiliser mes équipes;
- Des valeurs éthiques, écoresponsables et durables guident mes décisions et mes actions;
- Je protège l'intégrité physique et psychologique, la santé et la sécurité de mes employés;
- Je promeus des valeurs humaines telles que l'entraide, le partage, le plaisir, le respect de la diversité (culturelle, sexuelle ou de genre) et le soutien;
- Je veille à l'adoption d'un langage et des attitudes empreints de respect des personnes, au développement d'un climat humain qui facilite les communications et qui permet la résolution des problèmes et des conflits;
- Je maximise les talents et le potentiel de chacun;
- J'effectue régulièrement les appréciations de contribution de mes employés.

Dimension leadership et gestion

- Je m'assure que mes décisions sont les meilleures pour l'organisation dans son ensemble;
- Je suis autant préoccupé par l'atteinte des objectifs de l'organisation que de celle de mon équipe;
- J'ai une vision systémique lors d'une prise de décision : je travaille en partenariat avec les autres services, je les consulte avant de prendre des décisions importantes et je les supporte dans leurs besoins;
- Je me responsabilise et j'implique les parties prenantes en identifiant clairement pour chacun les rôles ainsi que les objectifs visés;
- Je fais preuve d'ouverture face à la critique; j'agis avec courage;
- Je veille à donner à mes employés et à mes partenaires une information fiable et de qualité;
- Je suis solidaire des décisions organisationnelles et j'en suis un ambassadeur;
- Je gère de manière efficiente et responsable les ressources de l'organisation.

Dimension production et innovation

- Je recherche la participation active des usagers, de leurs proches, des employés et des partenaires dans l'amélioration de l'offre de services;
- Je reconnais et souligne les efforts et les contributions individuelles et collectives en continue;
- Mes équipes sont créatives et je les supporte en ce sens; je sollicite les idées et suggestions
- Je privilégie la remise en question des processus et des façons de faire;
- Mes équipes et moi sommes à l'affût des nouvelles technologies et des meilleures pratiques;
- Je m'assure que mes équipes possèdent les connaissances, les compétences et les outils pour répondre aux besoins évolutifs des usagers dans le respect de leurs droits;
- Je tiens régulièrement des rencontres d'équipes productives, concrètes et stimulantes;
- Mes équipes et moi mesurons régulièrement nos résultats et prenons les moyens appropriés pour les atteindre.

Nota bene : le terme « usager » utilisé dans le présent document désigne également les personnes appelées « client », « bénéficiaire », « patient », « résident » ou encore « malade » dans d'autres documents ou contextes.

Les trois grands axes d'assises

Étudier en santé et services sociaux en Outaouais

L'avenir du CISSS de l'Outaouais se joue sur tous les fronts et en particulier sur celui de l'éducation. La région doit à tout prix augmenter son autosuffisance en matière de formation de la main-d'œuvre dans le secteur de la santé et des services sociaux. Il s'agit de la clef du succès pour assurer la pérennité de notre réseau. L'arrimage étroit avec nos partenaires est donc incontournable.

Faire carrière au CISSS de l'Outaouais

Le CISSS de l'Outaouais souhaite attirer davantage de personnel en bonifiant les conditions de pratique, en effectuant une mise à jour technologique et enfin, en offrant un soutien à la pratique et au développement technologique. C'est en agissant sur tous ces aspects que nous pourrions attirer les travailleurs de la santé et des services sociaux à faire carrière chez nous et qui deviendront des ambassadeurs fiers de leur organisation. Nous visons à reconnaître le stagiaire à titre d'employé dès son arrivée dans l'organisation.

Être soigné et traité en Outaouais

Notre établissement de santé a la chance de pouvoir compter sur des employés engagés qui désirent plus que tout faire rayonner le réseau de la santé et des services sociaux de l'Outaouais. Nous sommes engagés à offrir des soins et services de plus en plus complexes et de qualité grâce aux équipes qui sont dévouées ici même en Outaouais. Nous profiterons de l'élan actuel afin d'aller jusqu'au bout des meilleures pratiques.



Les sept priorités organisationnelles 2022 - 2025

- 1 Ressources humaines et santé organisationnelle
- 2 Amélioration continue
- 3 Technologie de l'information / Télésanté
- 4 Image corporative
- 5 Gestion de proximité 2.0
- 6 Transition vers le nouvel hôpital
Maison des aînés et maison alternative (MDAA)
- 7 Mission universitaire

1

Ressources humaines et santé organisationnelle

La pénurie de main-d'œuvre est l'enjeu le plus important pour notre établissement. Pour s'y attaquer, nous devons travailler sur l'image corporative, la planification/attraction/rétention des talents, la relation avec les employés, la gestion de proximité, la santé organisationnelle et l'amélioration continue. L'organisation profitera des prochaines années afin d'effectuer une planification adéquate et un développement pérenne de sa main-d'œuvre. Nous travaillerons également de concert avec nos partenaires de l'enseignement afin d'accroître l'offre de formation en Outaouais. L'organisation souhaite devenir un employeur de choix. Pour ce faire, nous mettrons de l'avant nos employés et leurs expertises. Ces ambassadeurs deviendront l'image corporative afin d'améliorer nos stratégies de recrutement. Nous sommes convaincus qu'à terme, le sentiment de fierté et d'appartenance chez nos employés sera rehaussé.



1.1 Image corporative

- Développer des liens positifs et durables avec nos différents partenaires externes sur l'ensemble du territoire.

1.2 Planification, attraction et acquisition de talents

- Réaliser une planification de main-d'œuvre complète incluant une planification plus spécifique par direction et la mise en place de stratégies/projets innovants.
- Accroître le recrutement.
- Élaborer des formules adaptées de formations en étroite collaboration avec nos partenaires externes, tout en maintenant le lien d'emploi et la rémunération.
- Cibler les programmes de formation potentiels.
- Réviser les processus de sélection externes et internes afin de miser sur l'évaluation des compétences.

1.3 Assurer une relation judicieuse et continue avec les parties prenantes

- Réviser l'organisation du travail et les services RH au sein de l'organisation.
- Augmenter la capacité du service des relations de travail d'assurer une réponse rapide, juste et au moment opportun.

1.4 Service de remplacement - Gestion de proximité 2.0

- Déployer des services de proximité en matière de gestion des horaires et de service de remplacement.

1.5 Miser sur le développement des ressources et sur la mise en place de mesures en santé organisationnelle

- Accompagner les cadres à optimiser leur potentiel, acquérir de nouvelles connaissances et développer leurs habiletés de gestion à travers un parcours de développement.
- Processus d'accueil 2.0 pour employés.
- Créer et déployer un guichet RH pour les employés.
- Investir sur le développement des formations locales ainsi que sur des lieux d'apprentissage en acquérant des outils technologiques.

1.6 Restructurer la direction des ressources humaines

- Définir les offres de service, l'organigramme de la DRHAJ et la consolider.
- Réaliser un sondage de satisfaction auprès des clients/partenaires annuellement afin de permettre à la direction d'être en amélioration continue.

2

Amélioration continue

L'amélioration continue au CISSS de l'Outaouais est abordée comme étant une façon d'aller plus loin dans nos pratiques cliniques et administratives. La pandémie nous a amenés à transformer nos méthodes et nos processus de travail. L'organisation souhaite profiter de cet élan afin de travailler la philosophie de gestion, l'application des normes, le développement des compétences et le maintien des savoirs du personnel. C'est l'excellence qui est visée pour tous nos services. Pour ce faire, des moyens comme l'implantation de la culture juste, la gestion par trajectoire et la continuité du processus d'agrément sont déployés dans l'organisation.

2.1 Implanter une philosophie de gestion d'amélioration continue

- Former le personnel au principe de culture juste.

2.2 Viser l'excellence dans l'application des normes

- Gestion par trajectoire et culture de la mesure.

2.3 Développer les compétences du personnel et le maintien des savoirs

- Finaliser le plan de développement des ressources humaines.



3

Technologie de l'information / Télésanté

Le CISSS de l'Outaouais met en action un plan de modernisation afin de transformer la technologie de l'information dans l'ensemble des secteurs (clinique, administratif et technique). Un plan directeur de transformation numérique de la technologie de l'information est en élaboration afin d'encadrer les projets à réaliser pour les prochaines années dans une vision de virage numérique et de modernisation. Les objectifs de cette priorité sont : de moderniser les outils de technologie pour optimiser l'accès aux données en temps réel pour des fins de décisions et d'amélioration de la qualité des services et des soins, d'informatiser et d'automatiser les processus internes via l'usage des technologies, de promouvoir et de maximiser le potentiel d'utilisation de la télésanté, de supporter et d'aider les équipes cliniques dans l'innovation des nouvelles pratiques et de méthodes de travail en utilisant les outils technologiques et la télésanté.

Le CISSS de l'Outaouais met en action un plan de modernisation afin de transformer la technologie de l'information dans l'ensemble des secteurs (clinique, administratif et technique). Un plan directeur de transformation numérique de la technologie de l'information est en élaboration afin d'encadrer les projets à réaliser pour les prochaines années dans une vision de virage numérique et de modernisation. Les objectifs de cette priorité sont : de moderniser les outils de technologie pour optimiser l'accès aux données en temps réel pour des fins de décisions et d'amélioration de la qualité des services et des soins, d'informatiser et d'automatiser les processus internes via l'usage des technologies, de promouvoir et de maximiser le potentiel d'utilisation de la télésanté, de supporter et d'aider les équipes cliniques dans l'innovation des nouvelles pratiques et de méthodes de travail en utilisant les outils technologiques et la télésanté.

3.1 Maximiser le potentiel de la télésanté afin de rapprocher les soins et le service du demandeur

- Prioriser les projets pour les années à venir (plan quinquennal).

3.2 Mettre à niveau et développer l'intelligence d'affaires

- Mettre en place le plan d'action d'intelligence d'affaires.
- Consolider l'infrastructure de données et de visualisation (Power BI).

3.3 Utiliser les données aux fins de décisions cliniques et de gestion

- Former, sensibiliser et consolider le suivi des tableaux de bord et l'animation des salles de pilotage et stations visuelles.

3.4 Automatiser les processus cliniques et administratifs via l'usage des technologies

- Élaborer une liste des projets de TI et les prioriser (rattrapage du retard en technologie).

4

Image corporative

C'est un vent nouveau qui souffle sur l'ensemble du CISSS de l'Outaouais en cette période de fin de pandémie. Il s'agit d'une excellente opportunité pour travailler l'image corporative de l'organisation. Les équipes de la direction des ressources humaines et affaires juridiques de même

que de la direction des communications travailleront cette priorité à plusieurs niveaux. Les objectifs sont d'améliorer les stratégies de communication, humaniser l'image des soins et des services, développer le sentiment d'appartenance et augmenter le rayonnement positif et la visibilité des activités qui distinguent l'organisation.

4.1 Amélioration de nos stratégies de communication

- Embauche d'une firme externe pour la mise en place d'un plan directeur de communication et de marketing.

4.2 Humaniser l'image des soins et des services

- Publiciser les bons coups via les usagers partenaires.
- Augmenter la connaissance de nos soins et services.

4.3 Développer le sentiment d'appartenance

- Produire du matériel corporatif disponible pour afficher l'appartenance au CISSS.
- Poursuivre le projet de reconnaissance.

4.4 Améliorer la réputation et la confiance face à l'établissement

- Rendre les indicateurs disponibles sur notre site web pour la population générale et les médias.

4.5 Augmenter le rayonnement positif et la visibilité des activités qui nous distinguent (CHAU, MDA, mission universitaire et développement durable)

- Faire un diagnostic de l'état actuel de notre image et en mesurer l'écart.



Centre hospitalier de Maniwaki

5

Gestion de proximité 2.0

Les réalités en matière de santé et des services sociaux ne sont pas identiques partout sur le territoire de l'Outaouais. Depuis maintenant quelques années, le CISSS de l'Outaouais est à l'écoute des réalités des différents territoires et adapte l'offre de services en fonction des besoins précis de la population. La priorité concernant la gestion

de proximité mettra l'accent sur la consolidation de l'offre de services afin de correspondre aux besoins de soins et services du territoire local de même que la révision de structure de l'organisation dans les territoires afin de soutenir les équipes sur le terrain. Elle vise également l'amélioration de l'état de santé de la population locale en mettant à profit la collectivité dans le processus de recherche de solutions, l'adaptation des règles de fonctionnement et la mise en place d'actions qui contribueront à l'amélioration de la santé organisationnelle.

5.1 S'assurer d'avoir une offre de services qui correspond au territoire local

- Effectuer une présentation annuelle des portraits populationnels par RLS/ régional et projection des données par les directions cliniques (listes d'attente, R-H, délais d'attente, portrait de santé, portrait d'utilisation des services, etc.).

5.2 Mettre à profit la collectivité dans la recherche de solutions pour améliorer l'état de santé de la population locale

- Identifier le mécanisme de contribution de la population et la structure actuelle de l'offre en organisation communautaire.

5.3 Mettre à profit les équipes locales pour adapter les règles de fonctionnement et les standards afin d'assurer une gestion de proximité qui répond aux réalités du territoire

- Déterminer et rendre accessible les outils technologiques et les espaces requis pour assurer une gestion de proximité.
- Déterminer les attentes à l'égard du personnel d'encadrement (communication requise, réunion d'équipe, présence physique et virtuelle) et en soutenir la mise en application.
- Assurer une connaissance terrain des besoins et réalités localement/ périphérie.
- Réviser la composition des comités de coordination opérationnels locaux (CCOL).

6 Transition vers le nouvel hôpital, MDA et MA

de l'organisation. Les objectifs de cette priorité sont d'actualiser le plan de transition et élaborer le plan fonctionnel sur l'utilisation optimale des espaces de l'hôpital de Gatineau, de développer et réviser tout service et trajectoire en fonction de sa viabilité et de son transfert vers le nouveau Centre Hospitalier Affilié universitaire (CHAU) et d'adapter les services à la population vieillissante.

De gros projets sont en cours de réalisation au CISSS de l'Outaouais. Le nouveau modèle des maisons des aînés et alternatives, ainsi que le projet du futur hôpital sont des dossiers majeurs pour l'organisation qui nécessitent une attention particulière. Ces projets demanderont des réflexions importantes et auront des impacts directs sur l'offre de service

6.1 Actualiser le plan de transition et élaborer le plan fonctionnel sur l'utilisation optimale des espaces de l'hôpital de Gatineau

- Identifier les continuums de services et leur requis de plateaux techniques internes et externes (tant en amont – intra – aval).
- Assurer une transition vers le sans-papier dans l'ensemble de nos services d'ici l'ouverture du CHAU.

6.2 Développer et réviser tout service et trajectoire en fonction de sa viabilité et de son transfert vers le CHAU, incluant

- Déployer le plan stratégique par RLS pour l'offre de service.
- Engager les équipes en périphérie dans la réflexion et l'élaboration.
- Développer le projet du centre de commandement régional.

6.3 Adapter les services à la population vieillissante

- Actualiser le plan Maison des aînés et alternatives.
- Engager les équipes dans la réflexion et l'élaboration de la philosophie de la maison des aînés.
- Établir, consolider ou réviser les normes et standards de pratique (vision MDA, AAPA).



7

Mission universitaire

Depuis plusieurs années, l'Outaouais se prépare à l'obtention de sa désignation universitaire. L'ouverture de la Faculté de médecine satellite de l'Université McGill, en 2020, en est un exemple garant. Plus récemment, le CA de l'établissement se dotait d'un sous-comité «Mission Universitaire» (MU) en vue de faire vivre au quotidien l'ensemble des dimensions de celle-ci dans toutes ses installations. De plus, le CISSS de l'Outaouais est à définir une structure de gouvernance qui soit responsable du déploiement de cette culture. L'établissement travaille ardemment à développer l'infrastructure de recherche, à améliorer le volet de l'enseignement, de l'innovation et de la formation pratique en ayant comme objectif l'excellence clinique. Le développement des volets de transfert de connaissances, des pratiques de pointe ainsi que de l'évaluation des technologies et des modes d'intervention sont également au cœur des travaux en cours.



7.1 Mettre en place la gouvernance de la mission universitaire

- Former le CA et le comité ensemble vers le «U».
- Former les gestionnaires à travers le plan de développement des ressources humaines (PDRH).

7.2 Développer l'infrastructure de recherche

- Développer le cadre de recherche, les politiques et les procédures.

7.3 Améliorer le volet enseignement et formation pratique

- Rehausser le processus d'accueil des stagiaires.
- Faire la promotion au sein des établissements d'enseignement.

7.4 Développer le volet transfert de connaissances

- Identifier des formateurs au sein du CISSS de l'Outaouais, appuyer le développement de la plateforme Espace expertise.

7.5 Développer le volet pratique de pointe

- Stimuler le développement de pratiques innovantes et en favoriser le rayonnement.

7.6 Considérer l'évaluation des techniques et modes d'intervention

- Analyser les pistes de développement en matière d'innovation.

**Centre intégré
de santé
et de services sociaux
de l'Outaouais**

Québec 