



CONSEIL  
MULTIDISCIPLINAIRE  
DU CHUM



# RAPPORT ANNUEL DES ACTIVITÉS 2023-2024

POUR LA PÉRIODE DU  
1<sup>ER</sup> AVRIL 2023 AU 31 MARS 2024

Document préparé par le

COMITÉ EXÉCUTIF DU  
CONSEIL MULTIDISCIPLINAIRE DU CHUM

Mai 2024





# Table des matières

<i>Message de la présidente</i>	3
<i>Le conseil multidisciplinaire, c'est quoi ?</i>	4
<i>Cadre légal et mandat du CM</i>	4
<i>Le CM en chiffres</i>	5
<i>Composition du comité exécutif du conseil multidisciplinaire (CECM) du CHUM au 31 mars 2024</i>	6
<i>Le CM en 1 an - Activités du conseil multidisciplinaire du CHUM</i>	7
<i>Le CM en 1 an - Journée CM</i>	8
<i>Le CM en 1 an – Colloque Prendre sa place en tant que professionnels</i>	10
<i>Orientations du CECM 2024-2025</i>	11
<b>ANNEXES</b>	12
Annexe 1 - Avis du Conseil multidisciplinaire soumis au PDG concernant le projet de loi 15 pour rendre le système de santé plus efficace	13
Annexe 2 - Avis du Conseil multidisciplinaire soumis au PDG concernant la performance des membres du CM	15
Annexe 3 - Liste des comités CECM et leurs membres	19
Annexe 4 - Représentants du CM aux comités directeurs du CHUM	20
Annexe 5 - Organigramme simplifié pour situer le CM au sein du CHUM	21
Annexe 6 - États financiers au 31 mars 2024	22
Annexe 7 - Liste des appellations d'emploi des membres du CM	23
Annexe 8 - Liste des comités de pairs et interdisciplinaires	24



## Message de la présidente

C'est avec un grand plaisir que je vous présente, dans un rapport annuel modernisé et épuré, le fruit de notre travail de la dernière année qui fut pour moi particulièrement riche puisqu'il s'agissait d'un premier mandat comme présidente du conseil multidisciplinaire (CM). Je voyais cela gros ... je n'étais pas dans l'erreur, mais quelle satisfaction j'ai ressentie à orchestrer de multiples initiatives visant à remplir notre mandat d'émettre notre avis sur des enjeux qui concernent le travail de nos 2 408 membres répartis dans 60 titres d'emploi puis d'assurer, voire apprécier, la qualité de leur pratique professionnelle.

Grâce à la compétence des membres investis qui siègent au comité exécutif du conseil multidisciplinaire (CECM) en surcroit de leurs tâches comme professionnel, gestionnaire ou technicien et qui le font parce qu'ils ont à cœur de soutenir et de représenter ceux que l'on appelle souvent « les autres » travailleurs de la santé, nous nous sommes manifestés en cohérence avec notre mandat et nos valeurs : rédaction d'avis à notre PDG et au conseil d'administration sur des enjeux importants, mobilisation pour l'environnement, mobilisation pour mieux représenter nos 1300 membres Optilab, formations déployées pour nos membres, remise de prix reconnaissances, pour ne nommer que ces interventions.

Feuilleter le rapport annuel du CECM, c'est saisir une occasion de prendre la pleine mesure de la contribution de celles et ceux dont on ne parle pas souvent et dont l'apport à la santé et au rétablissement de nos patients demeure indéniable. Bien que je ne puisse évidemment pas nommer chaque groupe de professionnels et de techniciens, ils sont là, importants, souvent dans l'ombre, mais brillent par leur contribution essentielle pour soutenir la santé globale de nos précieux patients. Les représenter est un privilège.

Bonne lecture !

**Lysanne Goyer**  
Présidente du conseil multidisciplinaire du CHUM

## Le conseil multidisciplinaire, c'est quoi ?

Chaque établissement de santé et de services sociaux au Québec doit, en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS), instituer trois conseils consultatifs formés de professionnel(le)s de la santé, qui relèvent directement du conseil d'administration : le **conseil multidisciplinaire** (CM), le conseil des infirmières et infirmiers (CII), le conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP).

Ces 3 instances formulent des **avis et des recommandations** concernant les moyens à prendre pour améliorer la qualité des services, l'organisation des services et les compétences des membres qu'elles représentent. En résumé, ces instances, et notamment le conseil multidisciplinaire du CHUM, permettent aux professionnel(le)s du terrain d'exprimer leur voix directement aux administrateurs afin d'influencer les décisions quant aux services offerts et les meilleures pratiques à mettre de l'avant.

## Cadre légal et mandat du CM

Selon l'article 227 de la LSSSS, le conseil est responsable envers le conseil d'administration 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;
- 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 dans l'établissement;
- Assumer toute autre fonction que lui confie le conseil d'administration;
- Faire un rapport annuel au conseil d'administration concernant l'exécution de ses fonctions et des avis qui en résultent. Ce rapport doit être déposé à l'assemblée générale annuelle des membres.

Envers le président-directeur général et conformément à l'article 228 de la LSSSS, le conseil est responsable de donner son avis sur les questions suivantes :

- L'organisation scientifique et technique de l'établissement;
- Les moyens à prendre pour évaluer et maintenir la compétence de ses membres;
- Toute autre question que le président-directeur général porte à son attention.

## Le CM en chiffres

2400

MEMBRES DU CONSEIL  
MULTIDISCIPLINAIRE EN 2024

1100

MEMBRES DE  
LA GRAPPE OPTILAB

60

APPELLATIONS D'EMPLOI  
REPRÉSENTÉES PAR LE CM

9

NOMBRE TOTAL DE  
SITES OÙ SE TROUVENT  
LES MEMBRES

77%

membres  
au CHUM

23 %

membres  
sur 8  
sites

# Composition du comité exécutif du conseil multidisciplinaire (CECM) du CHUM au 31 mars 2024

Wedad Bahlak	Assistante-chefte qualité et examens de biologie médicale délocalisée (EBMD), CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal (CNMTL) pour OPTILAB-CHUM	Conseillère
Malika Belkacem	Inhalothérapeute	Conseillère
Marie-Claude Bernier	Conseillère cadre en inhalothérapie et anesthésiologie	Secrétaire et trésorière
Catherine Boulay	Travailleuse sociale	Conseillère
Stéphanie Émond	Cheffe des Services d'audiologie, de nutrition clinique et d'orthophonie	Vice-présidente
Catherine Ferland	Assistante-chefte, Service de physiothérapie	Conseillère
Valérie Fraïle	Neuropsychologue	Conseillère
Lysanne Goyer	Cheffe du Service de psychologie	Présidente
Marie-Christine Martin	Ergothérapeute	Conseillère
Jean-Luc Ley	Physicien médical	Conseiller
Marie-Ève Pelland	Psychologue	Conseillère
Maryvonne Placide	Assistante-chefte, Service d'inhalothérapie	Conseillère
Jessica Valin-Carbone	Intervenante clinique, technologue en radiothérapie	Conseillère

## Membres d'office au CECM

Frédéric Abergel	Président-directeur général	Membre d'office
Martin Demers	Directeur des services multidisciplinaires (DSM)	Membre d'office

## Invités permanents au CECM

Simon Archambault	Directeur adjoint, volet qualité et évolution de la pratique, DSM
Audrey Duff	Conseillère en communication, Direction des affaires publiques, du rayonnement et des partenariats (DARP)
Bruno Lamontagne	Directeur clinico-administratif, Grappe OPTILAB-CHUM
Annabelle Boutin-Wilkins	Directrice adjointe, Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique (DQEPE)
Katherine Chartier-Lacombe	Cheffe de secteur, Direction de l'enseignement et de l'Académie CHUM (DEAC)



# Le CM en 1 an - Activités du conseil multidisciplinaire du CHUM

Au courant de l'année 2023-2024, le CM a été pleinement engagé dans la réalisation de son mandat en émettant des recommandations sur les moyens à prendre pour évaluer et maintenir la compétence de ses membres et en organisant plusieurs activités pour assurer, voire apprécier la qualité de la pratique.



## DÉFI DES GÉNÉRATIONS

Mobilisation du CM pour contribuer au Défi des générations en posant un geste protecteur de l'environnement. Cette participation a permis de récolter 2 845 \$ pour la fondation, dont la moitié est allée dans un fond pour la promotion de la santé.

## BOURSES

Création d'une deuxième bourse à temps partiel dans le cadre de la Bourse de perfectionnement et de fellowship du CHUM et de la Fondation du CHUM en jumelage de fonds.



## LE CM PREND POSITION

- ✓ Avis du Conseil multidisciplinaire soumis au PDG concernant le projet de loi 15 pour rendre le système de santé plus efficace (2 mai 2023).
- ✓ Avis du conseil multidisciplinaire soumis au PDG concernant l'évaluation de la performance de ses membres (26 mars 2024).

## JUIN 2023

09

### Assemblée générale annuelle Troisième colloque du CM

« Prendre sa place en tant que professionnels »

## FÉVRIER 2024

22

### Journée CM

Reconnaissance des membres par les prix CM

## NOUVEAUX COMITÉS

Création du **comité multidiscipli-vert** pour que les membres du CM contribuent à l'effort de carboneutralité au CHUM.



Création du **comité Optilab** pour mieux représenter et soutenir les intérêts de ces 1 300 membres.



## Élection

Nouveaux membres et changement de présidence au CECM

## Le CM en 1 an - Journée CM

### Quelques chiffres

- **Date** : 22 février 2024 (date originale 21 novembre 2023)
- **Nombre d'inscriptions** : 128 en présentiel et 32 en virtuel
- **Animation** par M. Julien Vaillancourt
- **Organisé** par le comité Journée CM (responsable Maryvonne Placide)



Animateur de la journée : M. Julien Vaillancourt

### Récipiendaires des petites subventions à la recherche (500\$ - 2000\$)

- Olivier Boucher, neuropsychologue
- Marc-Olivier Castonguay, ergothérapeute
- Simon Charbonneau, neuropsychologue
- Audrey Livet, psychologue



Mme Lysanne Goyer avec M. Olivier Boucher



Mme Lysanne Goyer avec M. Marc-Olivier Castonguay



Mme Lysanne Goyer avec M. Simon Charbonneau



Mme Lysanne Goyer avec Mme Audrey Livet

## Prix de reconnaissance (1000 \$)

- Prix relève Banque Nationale : Xuan Nhi Nguyen, Audiologiste
- Prix innovation : Nancy Latulippe, Orthophoniste
- Prix leadership : Geneviève Morin, Physiothérapeute
- Prix distinction : Simon Charbonneau, Neuropsychologue
- Prix comité de pairs : Le comité *Inhalovation* (Luc Beaudoin, Karine-Candy Gagnon, Maryvonne Placide et Martin Plante)



M<sup>me</sup> Lysanne Goyer avec M<sup>lle</sup> Xuan Nhi Nguyen



M<sup>me</sup> Lysanne Goyer avec M<sup>me</sup> Nancy Latulippe



M<sup>me</sup> Lysanne Goyer avec M<sup>me</sup> Geneviève Morin



M<sup>me</sup> Lysanne Goyer avec M. Simon Charbonneau



M<sup>me</sup> Lysanne Goyer avec l'équipe inhalovation  
(M<sup>me</sup> Maryvonne Placide, M<sup>me</sup> Karine-Candy Gagnon et M. Luc Beaudoin)



Mot de M. Simon Archambault pour la DSM

# Le CM en 1 an – Colloque *Prendre sa place en tant que professionnels*

## Quelques chiffres

- **Date** : 5 juin 2023
- **Nombre d'inscriptions** : 203
- **Animation** par M<sup>me</sup> Michèle Sirois
- **Organisé** par le comité du maintien et promotion des compétences (responsable Stéphanie Émond)

Prendre sa place pour faire la différence ensemble! par Dr. Jean-Bernard Trudeau



Collaborer ensemble pour faire vivre la force de la diversité! avec un panel d'invités



Atelier Le leadership collaboratif : une clé pour collaborer par RCPI



Atelier Prends ta place par la DEAC par RCPI



Mot du président sortant du CMMI, Gabriel Seyer



Être un joueur d'équipe inspiré et inspirant : L'art de faire la différence par Isabelle Fontaine



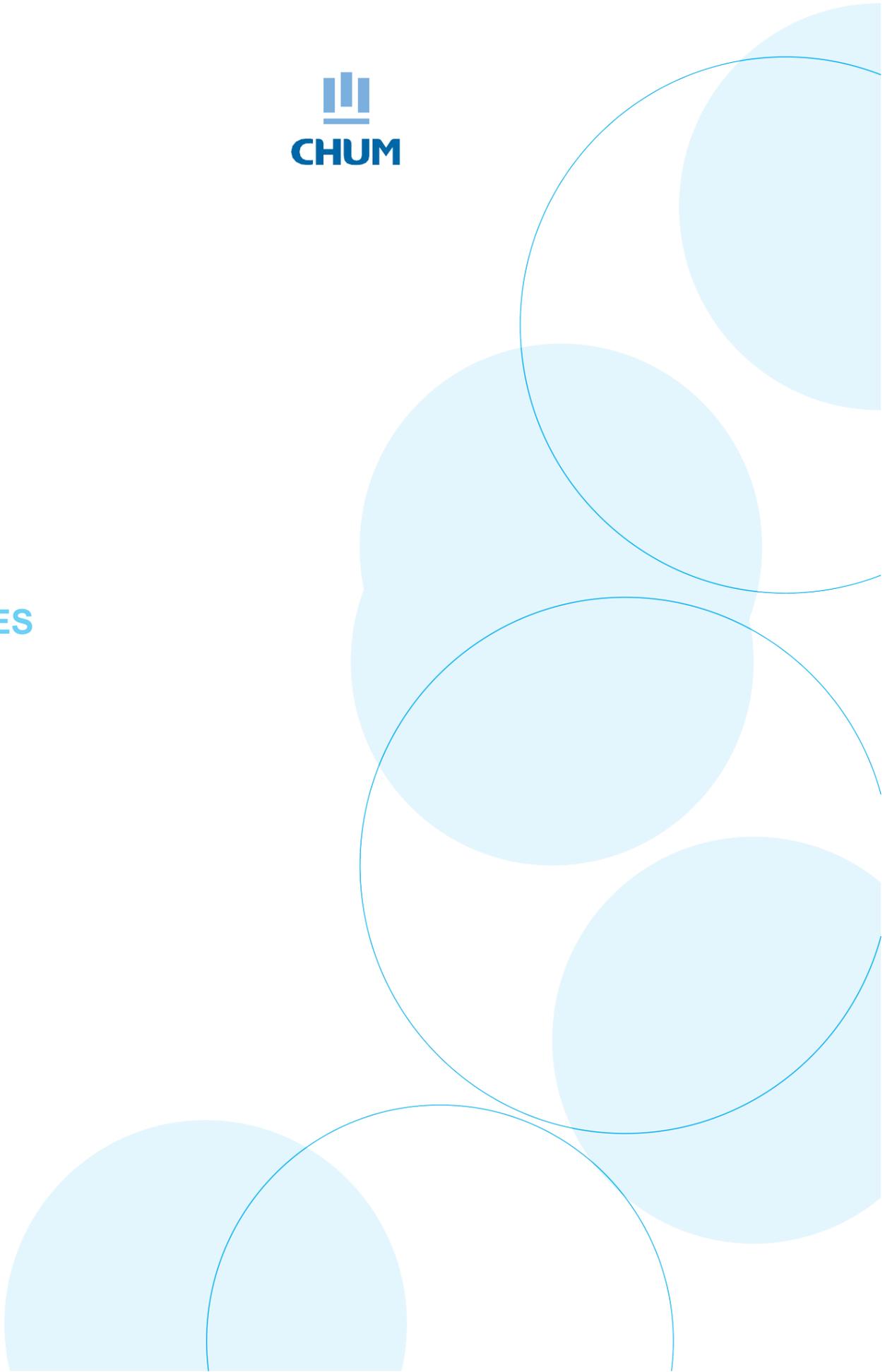
## Orientations du CECM 2024-2025

- Continuer à renforcer le rôle-conseil du CM en se prononçant sur les différents enjeux de l'organisation via notamment la réalisation d'avis et de recommandations;
- Mettre en œuvre les changements et la transition requis par l'implantation de la loi 15;
- Réunir les membres du CM autour du grand projet de la carboneutralité au CHUM;
- Faire reconnaître et valoriser les différentes professions des membres tout en portant une attention particulière au besoin des laboratoires et en soutenant le développement professionnel des membres Optilab;
- Poursuivre les efforts de visibilité du CM dans le CHUM et favoriser le lien d'appartenance des membres du CM;
- Poursuivre la promotion de la recherche et de l'enseignement au sein des membres du CM;
- Poursuivre les activités de reconnaissance, de formation et autres activités visant l'amélioration et l'appréciation de la pratique des membres du CM.





## ANNEXES



COMITÉ EXÉCUTIF DU CONSEIL MULTIDISCIPLINAIRE

---

Téléphone : 890-8099

Télécopieur : 412-7302

Le 2 mai 2023

Frédéric Abergel  
Président-directeur général  
Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM)

**Objet** : Avis du Conseil multidisciplinaire concernant le projet de loi 15 pour rendre le système de santé plus efficace

---

M. Abergel,

Conformément à l'article 227 et 228 de la loi des services de la santé et des services sociaux (LSSSS), qui donne la responsabilité au conseil multidisciplinaire (CM) d'émettre des avis ou des recommandations sur la distribution appropriée des soins et des services dispensés par ses membres, ainsi que l'organisation scientifique et technique de l'établissement, nous vous adressons notre avis concernant le projet de loi 15 pour rendre le système de santé plus efficace, déposé par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

Considérant que :

- Notre conseil regroupe 2300 professionnels, dont 59 titres emplois différents ;
- Les professionnels de la Grappe Optilab-Montréal CHUM font partie intégrante du CM et représentent près de la moitié de ses membres ;
- Les dimensions de la qualité promues par le CM sont l'humanisme, la promotion et le maintien de la compétence, ainsi que les pratiques collaboratives ;
- Le CHUM est un établissement universitaire doté d'une mission enseignement, de recherche et d'innovation ;
- Le CHUM est l'une des entités phares du réseau conformément à sa mission tertiaire et quaternaire, ses pratiques innovantes et sa vision collaborative ;
- Le projet de loi 15 prévoit notamment :
  - ✓ La scission du CM en deux entités distinctes soit le CM des services de santé et le CM des services sociaux ;
  - ✓ La perte de lien direct entre le CM et le président directeur général (PDG) ;
  - ✓ L'abolition du conseil d'administration et par le fait même, la dissolution du lien entre celui-ci et le CM ;
  - ✓ L'ajout des articles 268 et 277 qui établissent une responsabilité envers le directeur du personnel multidisciplinaire des services de santé et directeur du personnel multidisciplinaire des services sociaux ;
  - ✓ La création d'une instance interdisciplinaire composée d'un nombre égal de personnes appartenant au CM des services de la santé, du CM des services sociaux, du CII et du CMDPSF.

.../2

- Le projet de loi 15 omet notamment :
  - ✓ L'intégration de la direction des Grappes Optilab ;
  - ✓ L'apport fondamental de l'enseignement et de la recherche.

Le CM est d'avis que :

- La scission du CM en deux entités distinctes engendrerait :
  - ✓ Un déséquilibre important dans le nombre de membres représentés soit environ 2180 pour le CM des services de santé versus 120 pour le CM des services sociaux ;
  - ✓ Des enjeux logistiques non négligeables pour leur fonctionnement opérationnel respectif ;
  - ✓ Un manque de cohérence alors que nous avons une seule mission en santé au CHUM.
- Le lien entre le CM et le PDG doit être maintenu pour assurer une gestion de proximité optimale. Il est primordial que le PDG puisse rester à l'affût des enjeux du CM à partir de la vision de celui-ci et inversement ;
- L'établissement de la responsabilité envers le directeur du personnel multidisciplinaire de santé ou des services sociaux risque de restreindre l'autonomie de ces instances qui représentent des membres provenant de plusieurs directions ;
- La création du Conseil interdisciplinaire d'évaluation des trajectoires et de l'organisation clinique favorisera une intégration systématique des pratiques collaboratives interprofessionnelles et interconseils :
  - ✓ Au-delà de l'instance, sa représentation au niveau des membres élus et des membres d'office sera un élément clé pour assurer cette volonté de collaboration interprofessionnelle.
- Un libellé spécifique concernant les membres des grappes Optilab au sein des Conseils devrait être ajouté ;
- Une mention précise qui met en lumière l'importance des missions d'enseignement et de recherche devrait être ajoutée aux articles 266 et 275.

En terminant, soyez assurés que notre avis s'inscrit dans une démarche de collaboration et que le Comité exécutif du Conseil multidisciplinaire se rend disponible pour échanger avec vous concernant le contenu de celui-ci.

Veuillez agréer, M. Abergel, l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Gabriel Seyer  
Président du comité exécutif du conseil multidisciplinaire du CHUM

**COMITÉ EXÉCUTIF DU CONSEIL MULTIDISCIPLINAIRE**

Téléphone : 890-8099

Télécopieur : 412-7302

Le 26 mars 2024

Monsieur Frédéric Abergel  
Président-directeur général  
Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM)

Docteur Régent-L. Beaudet  
Président du conseil d'administration (CA)  
Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM)

**OBJET : Avis du conseil multidisciplinaire concernant l'évaluation de la performance de ses membres**

Monsieur Abergel,  
Docteur Beaudet,

Conformément aux articles 227 et 228 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS), qui donne la responsabilité au conseil multidisciplinaire (CM) d'émettre des avis ou des recommandations sur la distribution appropriée des soins et des services dispensés par ses membres, ainsi que l'organisation scientifique et technique de l'établissement, nous vous adressons notre avis concernant la performance de nos membres telle qu'elle est mesurée présentement.

Considérant que :

L'évaluation de la performance permet :

- d'apprécier la situation actuelle en matière de prestation de soins et de prendre action afin d'atteindre la situation souhaitée;
- d'identifier ses forces et de mettre en commun des pratiques exemplaires;
- de reconnaître ses zones de vulnérabilité pour mieux identifier des leviers d'amélioration;
- d'être dans une posture d'amélioration continue et d'innovation, pour répondre de manière créative à des enjeux identifiés <sup>1</sup>.

La performance n'est pas uniquement liée à la notion de rendement <sup>2</sup> :

- La mesure de la performance est essentielle et incontournable pour évaluer l'efficacité et l'efficience d'un centre hospitalier pour ainsi améliorer, voire optimiser les processus et la qualité des soins;
- Le CHUM est un établissement doté de missions d'enseignement, de recherche et d'innovation auxquelles participent les 2408 professionnels que regroupe notre conseil, réparti dans 60 titres d'emplois différents, contribuant significativement à notre mission universitaire et notre performance hospitalière;

---

<sup>1</sup> Définition adaptée de la présentation de la DQEPE au CECM du 18 janvier 2024

<sup>2</sup> Tirée de la présentation de la DQEPE au CECM du 18 janvier 2024

- Le développement des pratiques professionnelles et techniques dans un CHU est essentiel afin que celui-ci continue à jouer son rôle de chef de file dans le réseau de la santé et des services sociaux;
- La clientèle tertiaire et quaternaire du CHUM exige parfois une vigie particulière et plus soutenue en termes de temps, qui doit être prise en compte dans le contexte où la qualité du soin devient tout aussi importante que le nombre d'interventions ou de nouveaux patients;
- La haute direction s'inspire maintenant du « Power BI CHUM-Clinique » basé sur le lac de données de CITADEL, comme mesure de performance;
  - ✓ Le mot performance est souvent synonyme de données quantitatives au détriment de données qualitatives pertinentes, en plus de porter une connotation négative auprès des équipes de notre établissement;
  - ✓ Le CM du CHUM définit sa vision de qualité par l'ensemble des gestes posés par chacun de ses membres afin d'offrir des soins et des services exemplaires, et ainsi contribuer le mieux possible à la santé et au bien-être des patients et de leurs proches/de notre clientèle;
  - ✓ Les trois dimensions de la qualité promues par le CM du CHUM sont les suivantes : l'humanisme, la promotion et le maintien de la compétence, les pratiques collaboratives;
  - ✓ Les indicateurs actuellement suivis pour mesurer la performance des équipes ne permettent pas toujours d'avoir un portrait précis du travail effectué par celles-ci auprès des clientèles complexes du CHUM, ni de mettre en lumière la spécialisation et la surspécialisation des soins et services offerts;
  - ✓ Les membres du CM souhaitent être reconnus pour l'ensemble de leur contribution.

Le CM est d'avis que :

- Les indicateurs de performance utilisés actuellement dans les différents secteurs d'activités associés au CM ne reflètent pas la réelle qualité et quantité du travail effectué par nos membres;
- La mesure de performance dans notre centre hospitalier universitaire serait bonifiée si elle incluait des dimensions de qualité, de temps technique, de coût des ressources matérielles, de développement des pratiques professionnelles, d'enseignement, de recherche et d'innovation, qui témoignent d'un ensemble d'activités importantes que font nos membres pour assurer/améliorer la qualité des soins;
- La performance serait également bonifiée si elle incluait un indicateur de la pertinence des actes effectués tel qu'évalué par les membres du personnel eu égard à leurs mandats respectifs ainsi qu'au mandat tertiaire et quaternaire de l'établissement;
- Il serait pertinent de créer un modèle qui donnerait un poids pondéré à un ensemble d'activités en fonction des spécificités des différents titres d'emploi, ce qui permettrait à nos membres de se sentir reconnus pour l'ensemble de leurs engagements et non uniquement pour un nombre restreint d'indicateurs moins représentatifs de leur contribution significative;
- L'outil Power BI pourrait être une plateforme encore plus intéressante si elle pouvait accorder un poids à certaines activités clés : l'enseignement, la qualité des soins, la technique, la programmation, la planification, le rayonnement, les activités de recherche, les activités non thérapeutiques, en plus de permettre d'apprécier la complexité des clientèles tertiaires et quaternaires desservies;
- L'on doit s'assurer de garder une étroite collaboration entre ceux qui regardent les indicateurs de performance quantitatifs et ceux qui sont en mesure d'apporter un regard éclairé sur les mesures qualitatives moins facilement identifiables dans des modèles, mais qui sont tout aussi importantes;
- Des démarches soient entreprises auprès du Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) afin d'uniformiser les indicateurs pour des professions similaires dont la performance n'est actuellement pas mesurée selon un même modèle (ex : Heures de prestation de services (HPS) et jour-traitement vs nouveaux usagers);

.../3

- Des démarches soient entreprises auprès du MSSS afin de faire reconnaître la complexité et le caractère surspécialisé de plusieurs clientèles au CHUM avec tout ce que cela implique comme suivis, réhospitalisations, coordination interdisciplinaire, etc.;
- Une fois qu'un modèle plus élargi de la performance sera en place, que celui-ci fasse l'objet d'une campagne de sensibilisation auprès du personnel afin de permettre aux membres de mieux comprendre les enjeux et les indicateurs associés à la performance, tout en cherchant à instaurer graduellement une culture de performance positive au sein des différentes équipes du CHUM.

En terminant, soyez assurés que notre avis s'inscrit dans une démarche de collaboration et que le comité exécutif du conseil multidisciplinaire se rend disponible pour échanger avec vous concernant le contenu de celui-ci.

Veuillez agréer, Monsieur Abergel, Docteur Beaudet, l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Présidente du comité exécutif du conseil multidisciplinaire du CHUM

c. c. . : M. Martin Demers, Directeur, Direction des services multidisciplinaires  
M. Bruno Lamontagne, Directeur, Grappe OPTILAB Montréal-CHUM

## Annexe

- Asokan, G. V. (2012) Evidence-Based Practice Curriculum in Allied Health Professions for Teaching-Research-Practice Nexus. *Journal of Evidenced based Medicine*. Vol. 5, no. 4, p.226-231. <https://doi.org/10.1111/jebm.12000>.
- Beauvais, B.; Kruse, C.S.; Ramamonjiravelo,Z.; Pradhan, R.; Sen, K.; Fulton, L. (2023) An Exploratory Analysis of the Association Between Hospital Labor Costs and the Quality of Care. *Risk Management and Healthcare Policy*. Vol.16; p.1075–1091. doi: [10.2147/RMHP.S410296](https://doi.org/10.2147/RMHP.S410296).
- Harris, J.; Grafton,K.; Cooke, J. (2020) Developing a Consolidated Research framework for Clinical Allied Health professionals Practicing in the UK. *BMC Health Services Research*. Vol. 20, no. 852, p. 1-15. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05650-3>.
- Pager, S.; Holden, L.; Golenko, X. (2012) Motivators, Enablers, and Barriers to Building Allied Health Research Capacity. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*. Vol. 5, p. 53-59. <https://doi.org/10.2147/jmdh.S27638>.
- Slade, S.C.; Philip, K.; Morris, M. E. (2018) Frameworks for Embedding a Research culture in Allied Health Practice: A Rapid review. *Health Research Policy and Systems*. Vol. 16, no. 29, p. 1-15. <https://doi.org/10.1186/s12961-018-0304-2>.
- Wenke, R.; Mickan, S. (2016) The Role and Impact of Research Positions within Health Care Settings in Allied Health: A Systematic Review. *BMC Health Services Research*. Vol. 16, no. 355, p. 1-10. [doi:10.1186/s12913-016-1606-0](https://doi.org/10.1186/s12913-016-1606-0).

## Annexe 3 - Liste des comités CECM et leurs membres

Comité	Responsable	Membres du comité
Comité pour le maintien et la promotion de la compétence	Stéphanie Émond	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Simon Archambault</li> <li>• Valérie Gendron, conseillère en gestion des plans de développement ressources humaines, DEAC</li> <li>• Jean-Luc Ley</li> <li>• Jessica Valin-Carbone</li> <li>• Malika Belkacem</li> <li>• Lysanne Goyer</li> </ul>
Comité de la recherche	Marie-Ève Pelland	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marie-Claude Bois, assistante-chef clinique de physiatrie</li> <li>• Olivier Boucher, neuropsychologue</li> <li>• Marc-Olivier Castonguay, ergothérapeute</li> <li>• Anne-Marie Chouinard, orthophoniste</li> <li>• Catherine Lehoux-Dubois, nutritionniste</li> <li>• Marie-Hélène Gosselin, audiologiste</li> <li>• Lyne Labrecque, biochimiste clinique</li> </ul>
Comité journée CM	Maryvonne Placide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catherine Ferland</li> <li>• Stéphanie Émond</li> <li>• Valérie Fraïle</li> <li>• Audrey Duff</li> <li>• Stéphanie Tousignant-Bergeron, ergothérapeute</li> <li>• Marie-Christine Martin</li> <li>• Lysanne Goyer</li> <li>• Wedad Bahlak</li> </ul>
Comité d'enseignement	Charles Martin (intérim) Jessica Valin-Carbone	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charles Martin, orthophoniste</li> <li>• Katherine Chartier-Lacombe</li> <li>• Catherine Boulay</li> <li>• Lysanne Goyer</li> </ul>
Comité statut et règlement	Wedad Bahlak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stéphanie Émond</li> <li>• Lysanne Goyer</li> </ul>
Comité des communications	Valérie Fraïle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stéphanie Émond</li> <li>• Catherine Ferland</li> <li>• Lysanne Goyer</li> <li>• Jean-Luc Ley</li> <li>• Marie-Christine Martin</li> <li>• Audrey Duff</li> </ul>
Comité OPTILAB	Bruno Lamontagne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wedad Bahlak</li> <li>• Lysanne Goyer</li> <li>• Charles Ratté-Labrecque, cheffe de service administratif, Hématologie, Banque de sang</li> <li>• Marie-Claude Martel, coordonnatrice administrative des laboratoires</li> <li>• Geneviève Labonté, cheffe de service, biologie médicale</li> </ul>
Comité Multidiscipli-Vert	Marie-Claude Bernier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marie-Christine Martin</li> <li>• Maryvonne Placide</li> <li>• Simon Archambault</li> <li>• Carl Larocque, orthophoniste</li> <li>• Lysanne Goyer</li> <li>• Julie Taillefer, diététiste-nutritionniste</li> <li>• Marie-Andrée Desjardins, physiothérapeute</li> </ul>

\* Les titres d'emploi des membres élus du CECM peuvent se trouver à la [page 6](#) du document.

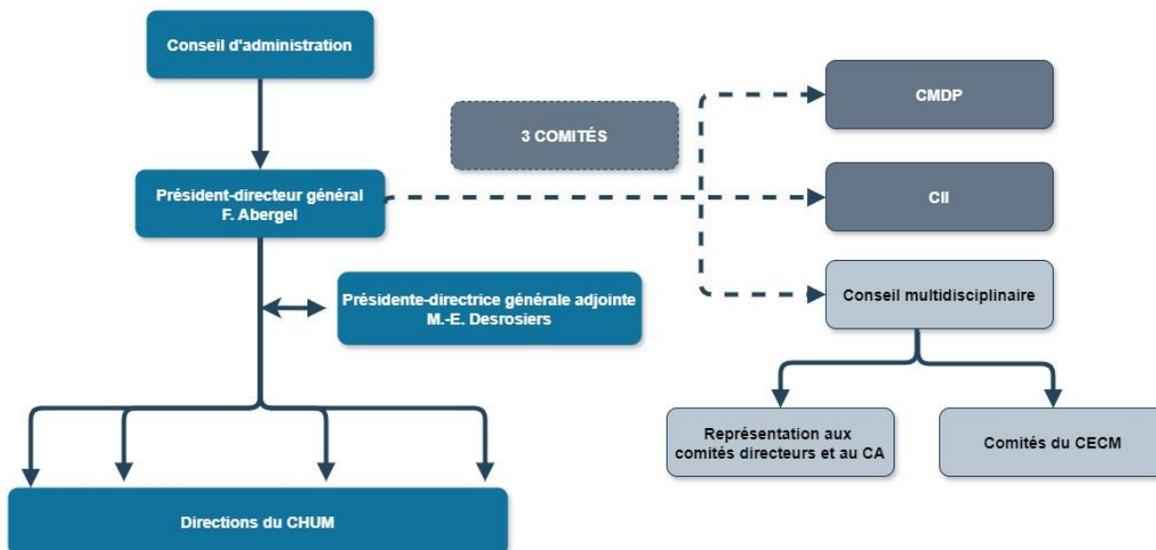
Nous avons indiqué les appellations d'emploi des non-membres du CECM.



## Annexe 4 - Représentants du CM aux comités directeurs du CHUM

- Comité de la gestion des risques et de la qualité (CGRQ) : **Catherine Ferland**
- Comité des activités interprofessionnelles (CAI) : **Marie-Claude Bernier**
- Comité assurance qualité biosécurité OPTILAB : Comité ad hoc (**Bruno Lamontagne**)
- Comité directeur de santé environnementale et carboneutralité : **Marie-Claude Bernier**
- Comité directeur de l'informatisation clinique : **Jean-Luc Ley et Stéphanie Émond**
- Comité CHUMagazine : **Marie-Christine Martin**
- Comité de l'humour au bénéfice des patients (en pause) : **Valérie Fraïle**
- Comité de la prévention des infections : **Malika Belkacem**
- Conseil d'administration : **Lysanne Goyer**

## Annexe 5 - Organigramme simplifié pour situer le CM au sein du CHUM



CMDP : conseil des médecins, dentistes et pharmaciens

CII : conseil des infirmières et infirmiers

## Annexe 6 - États financiers au 31 mars 2024

### Entrants

- Budget DSM : 13 472\$
- Subvention de la Banque Nationale : 5 000\$
- Surplus l'an dernier : 3 714\$
- **Total : 22 186\$**

### Dépenses

- PSR : 4 000\$
- PSR année précédente : 800\$
- Prix CM : 5 000\$
- Prix présence AGA : 1 500\$
- Traiteur journée CM : 4 000\$
- Objets promotionnels journée CM : 1 370\$
- Colloque (animation, traiteur, livres Covid) : 10 700\$
- Frais bureau, montage, cafés : 500\$
- **Total : 27 870\$**

### À titre informatif

- Déficit épongé par la DSM
- Augmentation du budget de la DSM pour les prochaines années : 25 000\$ / année

### Commentaires au budget présenté

Ce rehaussement budgétaire a été demandé puis accordé en considération des points suivants :

- Le budget CECM était de 22 500\$ en 2012 et a baissé jusqu'à 13 472\$ en 2023;
- Il y avait 1782 membres CM en 2014 et nous sommes 2300 (une augmentation de 29%);
- Le prix des services (conférenciers, traiteurs, cotisations, etc.) a significativement augmenté;
- Nous avons augmenté les montants alloués aux petites subventions à la recherche pour nos professionnels chercheurs (de 2000\$ à 4000\$);
- Nous avons décidé d'ajouter la *Journée CM* (prix reconnaissances aux employés qui se démarquent) à notre Colloque annuel depuis 3 ans, sans augmentation budgétaire;
- Nous avons fait le choix, l'an dernier, d'organiser un plus gros colloque sur une journée, question de rassembler les membres du CM autour de formations par des experts reconnus dans leur domaine et ainsi mieux jouer notre rôle d'amélioration de la pratique;
- Nous souhaitons continuer à remplir notre mandat qui "vise à assurer l'appréciation et l'amélioration de la qualité de la pratique professionnelle de l'ensemble de ses membres par la mise sur pied de différentes activités et projets stimulants, novateurs et pertinents dans le but de maintenir et promouvoir leurs compétences dans le cadre de leurs différents actes professionnels" (Rapport annuel 2023-2024).

## Annexe 7 - Liste des appellations d'emploi des membres du CM

Appellation d'emploi		Appellation d'emploi	
1.	Agent d'information / Conseiller en communication	31.	Psychologue
2.	Agent de planification, de programmation et de recherche	32.	Sexologue
3.	Agent de recherche	33.	Spécialiste clinique en biologie médicale
4.	Agent de relation humaine	34.	Spécialiste en activités cliniques
5.	Analyste informatique	35.	Spécialiste en procédés administratifs
6.	Archiviste	36.	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires
7.	Audiologiste	37.	Technicien dentaire
8.	Avocat	38.	Technicien en arts graphiques
9.	Bactériologiste	39.	Technicien en assistance sociale
10.	Bibliothécaire-informaticien	40.	Technicien en audio-visuel
11.	Biochimiste/biochimiste clinique	41.	Technicien B
12.	Chef de secteur	42.	Technicien en bioconductivité cardiaque
13.	Chef de service	43.	Technicien en communication
14.	Conseiller en éthique	44.	Technicien en cytogénétique clinique
15.	Conseiller en génétique	45.	Technicien en diététique
16.	Coordonnateur / Coordonnateur administratif	46.	Technicien en documentation
17.	Diététiste-Nutritionniste	47.	Technicien en génie biomédical
18.	Hygiéniste dentaire	48.	Technicien en hémodynamie
19.	Illustrateur médical	49.	Technicien en hygiène du travail
20.	Ingénieur biomédical	50.	Technicien en informatique
21.	Inhalothérapeute	51.	Technicien en laboratoire médical diplômé
22.	Intervenant en soins spirituels	52.	Technicien en loisirs
23.	Kinésiologue	53.	Technologiste médical
24.	Orthophoniste	54.	Technologue en électrophysiologie médicale
25.	Orthoptiste	55.	Technologue en imagerie médicale du domaine de l'échographie médicale
26.	Perfusionniste clinique	56.	Technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire
27.	Photographe médical	57.	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic
28.	Physicien	58.	Technologue en physiothérapie
29.	Physiothérapeute	59.	Technologue en radio-oncologie
30.	Psychoéducateur	60.	Travailleur social

## Annexe 8 - Liste des comités de pairs et interdisciplinaires

ANNÉE DE CRÉATION DU COMITÉ	TYPE DE COMITÉ	DISCIPLINE(S)	TITRE DU COMITÉ	STATUT DU COMITÉ AU 31 MARS 2024
2006-2007	Pairs	Archives	Comité code des archivistes médicales du CHUM	En continu
2008-2009	Pairs	Orthophonie	Club de lecture	En continu
2009-2010	Pairs	Nutrition clinique	Club de lecture	En continu
2011-2012	Interdisciplinaire	Biochimie clinique, Physique et génie biomédical et Médecine (PGBM)	Gestion des examens de biologie médicale délocalisée	Fermé
	Interdisciplinaire	Électrophysiologie médicale, médecine	Formation de perfectionnement en EPM cardiaque	En suspens
	Interdisciplinaire	Radio-oncologie, PGBM, Informatique, Soins infirmiers, Médecine	Comité qualité en Radio-oncologie	En continu
	Interdisciplinaire	Radio-oncologie, PGBM, Informatique, Soins infirmiers, Médecine	Comité de recherche en radio-oncologie	En continu
	Interdisciplinaire	Radio-oncologie, PGBM, Soins infirmiers, Médecine	Comité d'organisation clinique en radio-oncologie	En continu
	Pairs	Orthophonie	Protocole de passation des gorgées barytées modifiées (GBM) <i>Modified Baryum Swallow Impairment Profile (MBSImp)</i>	En suspens
	Pairs	Psychologie	Comité de la formation continue	En continu
	Pairs	Audiologie	Modèle d'intervention et protocole d'évaluation en neuro-audiologie	Terminé
2016-2017	Pairs	Orthophonie	Comité thérapie (« <i>Evidence based</i> »)	Abandonné
2018-2019	Pairs	Orthophonie	Comité néonatalogie et déglutition	À poursuivre
	Interdisciplinaire	Neurologie, Neuropsychologie	Création d'un programme au CHUM pour le suivi et le traitement des patients diagnostiqués avec un trouble neurologique fonctionnel (TNF)	À poursuivre
2019-2020	Interdisciplinaire	Physiothérapie, Ergothérapie, Soins infirmiers, Service social, Médecine	Comité interprofessionnel de néonatalogie	À poursuivre
	Pairs	Service social	Comité enseignement, stages et formations	À poursuivre

<b>ANNÉE DE CRÉATION DU COMITÉ</b>	<b>TYPE DE COMITÉ</b>	<b>DISCIPLINE(S)</b>	<b>TITRE DU COMITÉ</b>	<b>STATUT DU COMITÉ AU 31 MARS 2024</b>
<b>2020-2021</b>	Pairs	Psychologie	Comité onco-psychologie	En continu
	Pairs	Psychologie	Comité d'enseignement	En continu
	Pairs	Psychologie	Comité Parlons-En	À poursuivre
<b>2021-2022</b>	Interdisciplinaire	Nutrition clinique, Orthophonie	Projet pilote sur la pertinence et l'utilisation de l'eau gazéifiée avec la clientèle dysphagique en Neurologie vasculaire	En suspens
<b>2022-2023</b>	Interdisciplinaire	Radio-oncologues, physiciens, technologues en radio-oncologie	Innovation technologique en Radio-oncologie	En continu
	Interdisciplinaire	Radio-oncologues, physiciens, technologues en Radio-oncologie, nutritionnistes, bénévoles	Comité Expérience Patient en Radio-oncologie	Terminé
	Interdisciplinaire	Physiothérapie, Ergothérapie	Projet pour un avenir plus vert	En suspens
	Interdisciplinaire	Physiothérapie, Soins infirmiers	Projet Mobilisation-11eS	Abandonné
<b>2023-2024</b>	Pairs	Ergothérapie	Comité de pairs sur la prise en charge des blessés médullaires (BM) en Ergothérapie	À poursuivre