



Institut national
de psychiatrie légale
Philippe-Pinel
APPLICA
Université
de Montréal



PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE

2023-2027

« *Le patient en tête de nos actions* »

Chargée de projet :

Suzanne Lavallée, conseillère stratégique à la PDG (consultante)

Équipe de projet

Éric Landry, chef de service – Ressources informationnelles et performance

Rodely Jean-Gilles, adjointe à la présidente-directrice générale

Pascale Trudeau, conseillère-cadre en communication

Dates d'approbation

Comité de direction : 12 juin 2024

Conseil d'administration : 13 juin 2024

Table des matières

Introduction.....	1
1. Le contexte.....	2
2. La démarche.....	4
3. Notre ADN : Mission, vision, valeurs organisationnelles.....	7
4. Priorités pour les quatre prochaines années.....	9
5. Gouvernance et mise en œuvre	16
Conclusion	13
Annexe 1 – Tableau synoptique avec cibles annuelles	14

Introduction

Il nous fait plaisir de vous présenter le plan d'action stratégique 2023-2027 de l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel.

Fruit d'un travail de collaboration avec le comité de gouvernance et d'éthique du conseil d'administration, le comité de direction et le conseil d'administration, inspiré par les commentaires et préoccupations des employés, des gestionnaires et des médecins lors des tournées de la présidente-directrice générale effectuée au printemps et à l'été 2023, ce plan d'action s'inscrit dans la continuité du plan précédent, et bénéficie de son élan et des succès obtenus au cours de cette période.

Les orientations et les objectifs qui ont été retenus visent tout particulièrement :

- le développement du rôle-conseil de l'Institut ;
- l'amélioration des processus en matière de gestion des ressources humaines
- le déploiement d'approches adaptées et intégrées aux soins des usagers ;
- l'amélioration de la satisfaction des usagers et de leurs proches (savoir expérientiel);
- le rehaussement des infrastructures immobilières et technologiques.

Alimenté par le plan stratégique 2023-2027 du ministère de la Santé et des Services sociaux, de l'entente de gestion et d'imputabilité 2023-2027, et autres plans structurants, celui-ci se veut un moyen de mobiliser les différents acteurs internes et externes de l'INPLPP autour d'orientations et d'objectifs communs et un outil pour suivre les progrès de l'établissement.

Il ne tient cependant pas compte d'éventuels changements qui pourraient être apportés à la suite de l'adoption de la Loi visant à rendre plus efficace le système de santé et de services sociaux adopté par l'Assemblée nationale en décembre 2023.

Ce plan d'action stratégique nous indique le chemin à suivre pour les quatre (4) prochaines années. Il comporte des défis qui sont à la hauteur des compétences des personnes qui oeuvrent au sein de l'Institut.

Nos sincères remerciements à toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration de ce plan d'action stratégique et aussi à toutes les personnes qui contribuent jour après jour à la réalisation de la mission de l'établissement.

Le patient en tête de nos actions

L'usager en tête de nos décisions et de nos actions est l'élément stratégique majeur et transversal qui a guidé notre réflexion. Il doit absolument se concrétiser dans la mise en œuvre de toutes actions. Ceci correspond à la primauté de l'individu au cœur de notre philosophie de soins.

Afin de respecter la transversalité de cette composante *sine qua non*, toutes les actions stratégiques, tactiques et opérationnelles tiendront compte des besoins de nos usagers. Pour nos usagers, cela signifie qu'ils seront au centre des décisions sur leur processus de soins, qu'ils participeront à l'amélioration de leur milieu de vie et qu'ils recevront des soins de qualité. Cela sous-entend aussi qu'eux, ou leurs proches, seront des partenaires de choix dans le cadre des projets, des décisions ou du rayonnement de l'établissement.

1. Le contexte

1.1 Bilan du plan stratégique 2020-2023

Le bilan du plan d'action stratégique 2020-2023 a permis de poser un regard sur le chemin parcouru au cours des trois (3) dernières années et de réaffirmer les thèmes prioritaires à porter au plan d'action stratégique 2023-2027.

Bien que certains plans d'action aient connu des ralentissements au cours de ces trois dernières années, en raison notamment des différentes vagues de Covid-19 et d'importants enjeux de main-d'œuvre, de nombreux projets structurants ont été concrétisés. En effet, un accent important a été mis sur la révision de plusieurs structures en vue de doter l'Institut d'une gouvernance centrée sur sa mission ainsi que sur la clientèle et reposant sur des pratiques contemporaines de gestion, afin d'améliorer sa performance à tous les niveaux de l'organisation. Ainsi, une refonte du plan d'organisation visant à moderniser la gouvernance clinique et administrative au sein de l'équipe de direction a mené vers:

- Une révision de la structure d'encadrement supérieur afin de mieux soutenir le déploiement de la mission nationale de l'Institut;
- Le déploiement de la cogestion médico-clinico-administrative: gestion décentralisée, de proximité, participative et transparente;
- L'envol de la mission nationale;

- L'important développement de la mission académique et de la recherche;
- Un grand développement sur le plan de la mise à jour, la bonification et la modernisation des services numériques;
- La révision et la modernisation des approches administratives;
- La complétion de la première phase du projet majeur de modernisation des infrastructures;
- La consolidation du financement de l'établissement.

1.2 Plan stratégique 2023-2027 du ministère de la Santé et des services sociaux (MSSS) et l'entente de gestion et d'imputabilité (EGI) 2023-2027

1.2.1 Plan stratégique 2023-2027 du MSSS

Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) ¹a publié, en décembre 2023, son plan d'action stratégique pour les années 2023 à 2027. Ce plan comporte trois (3) enjeux et trois orientations (3) qui viennent poser les bases de cette planification stratégique pour les prochaines années. Les choix stratégiques du MSSS sont les suivants :

ENJEU 1

Une organisation plus humaine du travail

ORIENTATION 1

Devenir un employeur de choix

ENJEU 2

Une population en santé

ORIENTATION 2

Être proactif et agir de façon préventive

¹ Plan d'action stratégique du ministère de la Santé et des Services sociaux 2023-2027

ENJEU 3

Un accès aux soins et aux services en temps opportun

ORIENTATION 3

Offrir une expérience patient axée sur l'accessibilité et la qualité

En fonction des enjeux et orientations du MSSS, l'INPLPP retient dans son plan d'action stratégique, les orientations 1 et 3 qui sont, cependant, libellées différemment pour tenir compte du contexte et des préoccupations de l'établissement.

1.2.2 L'entente de gestion et d'imputabilité (EGI) 2023-2027

Le plan d'action stratégique 2023-2027 de l'INPLPP tient également compte des attentes du MSSS signifiées à l'endroit de l'établissement pour les prochaines années.

2.2.3 La tournée de la présidente-directrice générale (PDG)

Comme mentionné précédemment, ce plan d'action stratégique tient compte des commentaires recueillis de la part des membres du personnel, des gestionnaires et des médecins, lors des tournées effectuées par la présidente-directrice générale au cours des mois d'avril et de mai 2023. Cette tournée a permis aux différents acteurs de constater tout le travail accompli de manière collective, de partager leurs commentaires et pistes d'amélioration. Les éléments rapportés ont constitué la base pour l'élaboration du plan d'action stratégique 2023-2027 et des nouveaux énoncés de mission, vision et valeurs organisationnelles, et se reflètent dans les enjeux, orientations et objectifs stratégiques de l'INPLPP pour les prochaines années.

2. La démarche

La démarche d'élaboration du plan d'action stratégique 2023-2027 s'est répartie en deux grandes étapes :

- La réflexion et le diagnostic menant aux choix stratégiques (enjeux, orientations, objectifs stratégiques, indicateurs et cibles de performance) ;

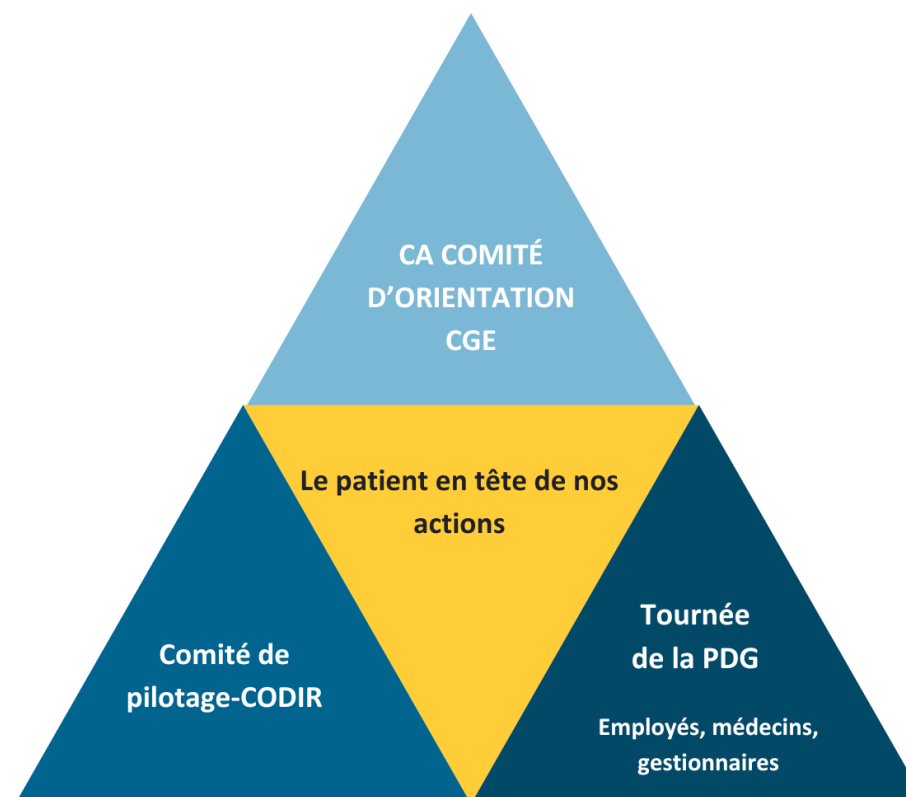
- La révision des énoncés de mission, de vision et de valeurs organisationnelles.

Le processus menant à l'élaboration du plan d'action stratégique a débuté par le renforcement des forces existantes de l'INPLPP et de la consultation élargie des différents acteurs de l'établissement dans le cadre des tournées effectuées par la PDG au cours des mois d'avril à juin 2023. Ces tournées visaient à entendre la voix des employés, des médecins et des gestionnaires afin que le plan d'action représente les préoccupations des différentes parties prenantes.

Outre les tournées de la PDG, d'autres rencontres visant à documenter les enjeux et les objectifs du plan d'action stratégique ont eu lieu en cours d'année, mobilisant ainsi toutes les forces internes de l'établissement, ainsi que les membres du conseil d'administration.

De plus, en parallèle de l'élaboration du PAS 2023-2027, il a été convenu avec les membres du conseil d'administration de revoir la mission, la vision et les valeurs de l'établissement.

La structure mise en place pour réaliser l'ensemble de la démarche est la suivante :



Pour mener à bien les travaux, des séances de travail ont eu lieu avec l'équipe de direction, ainsi que des rencontres individuelles et par direction, pour valider les informations (15 juin et 13 septembre 2023; 10 et 24 janvier; 21 février 2024).

La démarche a été présentée au comité de gouvernance et d'éthique (20 septembre 2023), de même que l'état d'avancement des travaux (11 octobre 2023, 14 février 2024) et une séance de travail avec les membres du conseil d'administration et le comité de direction a eu lieu le 20 mars 2024, afin d'obtenir leurs commentaires au regard des propositions de choix stratégiques pour les quatre (4) prochaines années, ainsi que les nouveaux libellés de mission, vision et valeurs organisationnelles. Ces énoncés ont été adoptés par le conseil d'administration lors de leur assemblée du 11 avril 2024. Le plan d'action stratégique 2023-2027 a par ailleurs été adopté par le conseil d'administration le 14 mai 2024.

3. Notre ADN : Mission, vision, valeurs organisationnelles

Notre mission :

Affilié à l'Université de Montréal, l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel est un établissement hospitalier surspécialisé soutenant les personnes ayant des troubles mentaux associés à des comportements violents. De par sa mission unique, à l'intersection des milieux de la santé, de la justice et de la sécurité publique, il exerce un leadership national en psychiatrie légale, tant au niveau des pratiques de pointe de soins et de services qu'en matière de recherche et de transfert des connaissances.

Notre vision :

Leader incontournable en psychiatrie légale dont l'expertise clinique et académique, enrichie par le savoir expérientiel des usagers et de leurs proches, améliore les soins et les services à travers le Québec.

Nos valeurs :

Respect

Des soins et des services respectueux qui placent l'intérêt et le bien-être de la personne au centre de l'action et de la prise de décision. Cela inclut notamment le respect de la confidentialité, de l'autonomie, des différences et des opinions. Le respect mutuel dont nous faisons preuve favorise la confiance et la bienveillance entre les usagers, leurs proches, les collègues ainsi que les partenaires.

Dignité

Valeur essentielle à l'épanouissement de l'être humain, elle se manifeste dans les rapports avec les usagers, leurs proches ainsi qu'entre collègues, et elle permet d'assurer leur droit à l'intégrité physique et mentale, conformément aux libertés fondamentales et à leurs choix. Ceci implique, entre autres, la considération, la compassion et la protection de chaque personne en reconnaissant sa valeur singulière.

Excellence

L'excellence s'incarne par l'innovation, l'amélioration continue, les recherches de pointe et la mise en œuvre des meilleures pratiques, alimentées par l'expertise de chercheurs, de cliniciens et d'intervenants ainsi que le savoir expérientiel des usagers et de leurs proches. Ceci permet de nous positionner en tant que leader en psychiatrie légale et d'offrir des soins et des services de qualité.

Engagement

Nos équipes sont engagées dans une démarche d'amélioration continue contribuant au succès d'une organisation au service de la collectivité. L'adhésion et l'apport de chacun d'entre nous à une philosophie de soins et services sont reconnus comme essentiels à la réalisation de notre mission.

Reconnaissance

La valorisation des membres de l'organisation ainsi que de leur contribution à une prestation de soins et de services de qualité représente un élément clé de la mobilisation et de la préservation d'un environnement épanouissant, sain et sécuritaire.

4. Nos choix stratégiques - Priorités pour les quatre prochaines années

Dans le cadre de la démarche d'élaboration du plan d'action stratégique 2023-2027, un regard a été porté sur l'environnement interne de l'établissement (forces et faiblesses) et une analyse a été réalisée de son environnement externe (défis et opportunités).

Cette démarche a permis de dégager une compréhension commune des enjeux stratégiques auxquels l'Institut doit s'adresser au cours des prochaines années.

Pour chacun des enjeux identifiés, une orientation est énoncée de façon à préciser ce qui nous amène à s'adresser à ceux-ci.

Ces orientations se déclinent en objectifs stratégiques qui permettront d'assurer la synergie des efforts de tous et d'identifier les actions à mener au cours de chacune des prochaines années de même que les indicateurs de suivi à y associer.

À ce titre, quatre (4) enjeux ont été identifiés :

1. Un leadership reconnu en psychiatrie légale
2. Des employés mobilisés œuvrant dans un environnement sain, sécuritaire et stimulant
3. Des soins et des services adaptés aux besoins des usagers et de leurs proches
4. Des infrastructures immobilières et technologiques adaptées aux besoins du milieu

ENJEU 1

Un leadership reconnu en psychiatrie légale

Acteur incontournable en psychiatrie légale, l'INPLPP joue un rôle majeur d'expert-conseil auprès d'autres établissements du réseau de la santé et des services sociaux et du système judiciaire, de même qu'auprès du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), en tant qu'expert en santé mentale forensique, en vertu du mandat national octroyé en 2018, et se voit aussi confier un rôle dans le développement de la recherche, l'innovation, l'enseignement, le transfert des connaissances et la formation en psychiatrie légale. Fort de son expertise et de l'expérience acquise au cours des dernières années, l'INPLPP entend intensifier le déploiement de la mission nationale.

Orientation 1

Poursuivre le déploiement de la mission nationale

De par sa mission ultraspécialisée, l'Institut est responsable d'assurer un leadership national dans le domaine de la psychiatrie légale afin de veiller au développement des meilleures pratiques en psychiatrie légale au Québec.

C'est dans ce contexte, avec l'objectif d'améliorer la fluidité, l'efficacité et la sécurité des services en psychiatrie légale que le lancement officiel du projet de hiérarchisation des services en psychiatrie légale s'est tenu en avril 2023. Tous les efforts sont maintenant déployés en vue de mettre en œuvre ce projet qui prendra fin en 2026.

Également, en vertu du mandat national, l'Institut poursuivra son engagement dans le développement de la recherche, l'innovation, l'enseignement, le transfert des connaissances et la formation en psychiatrie légale. Sur des bases consolidées, toute l'expertise reconnue à l'Institut pourra profiter aux usagers, aux personnes œuvrant dans l'établissement ainsi qu'à tous les partenaires intersectoriels. C'est dans cette synergie que nous souhaitons faire évoluer les pratiques en psychiatrie légale et favoriser l'innovation.

ENJEU 2

Des employés mobilisés œuvrant dans un environnement sain, sécuritaire et stimulant

Enjeu majeur depuis les dernières années et qui s'est amplifié depuis la pandémie, l'Institut tout comme les autres établissements du réseau de la santé et des services sociaux n'échappe pas à la pénurie de main-d'œuvre. En effet, la croissance des besoins en matière de soins et l'augmentation des exigences en matière de qualifications et de compétences ont contribué à une augmentation de la demande en personnel qualifié.

Face à cette situation, les établissements rencontrent des difficultés à recruter et à retenir des travailleurs qualifiés. La concurrence est féroce entre les différents établissements, et les professionnels de la santé sont souvent sollicités par des offres plus attrayantes. Conséquemment, cette instabilité et cette rotation du personnel ont des conséquences néfastes sur la dispensation des soins et des services prodigués aux usagers, ainsi que sur la performance générale des établissements.

Il est donc impératif pour l'Institut de mettre en place des mesures novatrices pour faire face à cette pénurie de main-d'œuvre et pour garantir la stabilité et la fidélisation du personnel.

Orientation 2

Se positionner comme employeur de choix

Le Québec prend de plus en plus de mesures face au défi lié au recrutement ainsi qu'à la fidélisation de la main-d'œuvre et l'Institut n'y échappe pas. Nous voulons ainsi créer un environnement de travail stimulant, attractif, mobilisateur et ce, au bénéfice de cette mission unique de services de santé surspécialisés en psychiatrie légale. Par la révision de processus clés, en offrant de la formation pertinente aux besoins des personnes œuvrant à l'Institut et en misant sur un environnement de travail qui incarne nos valeurs de respect, de dignité, d'engagement, d'excellence et de reconnaissance, nous souhaitons nous démarquer comme employeur afin d'attirer des talents et leur donner le goût d'être partie prenante de notre mission.

ENJEU 3

Des soins et des services adaptés aux besoins des usagers et de leurs proches

Le vieillissement de la population québécoise et l'augmentation du nombre de personnes souffrant de maladies mentales ou de troubles de santé mentale de même que la complexité des profils clinique ont un impact sur la demande de services ainsi que sur l'offre de soins et de services offerts à la clientèle desservie.

Au cours des dernières décennies, nous pouvons constater dans les hôpitaux, une augmentation des admissions pour les personnes vivant avec des problèmes de santé mentale forensique², tout particulièrement chez celles présentant un profil clinique complexe comportant entre autres, des comorbidités liées à l'utilisation de substances psychoactives, des psychoses, des problèmes neurologiques ou de personnalité³.

L'Institut doit donc tenir compte de cette réalité en offrant des soins et des services adaptés aux besoins de la clientèle. De plus, la hiérarchisation des soins et des services en psychiatrie légale viendra moduler l'offre de services de l'établissement. Aussi, la mise en place des services de suivi intensif dans le milieu pour les personnes qui le requièrent viendra répondre à un besoin d'une clientèle ambulatoire.

Le déploiement du projet majeur de transformation clinique amorcé au cours du dernier plan d'action stratégique s'intensifiera dans les prochaines années afin de répondre davantage aux besoins complexes de la clientèle. De plus, le savoir expérientiel des usagers et de leurs proches sera mis à contribution afin que les services que nous déployons répondent aux attentes de ceux-ci.

² Penney, S. R., Seto, M. C., Crocker, A. G., Nicholls, T. L., Grimbos, T., Darby, P. L., et Simpson, A. I. (2019). Changing characteristics of forensic psychiatric patients in Ontario: a population-based study from 1987 to 2012. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 54, 627-638 et Wik, A., Hollen, V., Fisher, W. H. (2020). Forensic patients in state psychiatric hospitals: 1999–2016. *CNS spectrums*, 25(2), 196-206.

³ Chaimowitz, G., Moulden, H., Upfold, C., Mullally, K., et Mamak, M. (2022). The Ontario forensic mental health system: a population-based review. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 67(6), 481-489

Orientation 3.1

Moderniser l'offre de services cliniques aux usagers conformément au projet majeur de transformation clinique

Rappelons notre vision de « chef de file » incontournable en psychiatrie légale dont l'expertise clinique et académique, enrichie par le savoir expérientiel des usagers et de leurs proches, améliore les soins et les services à travers le Québec. Cette vision qui nous anime, nous oblige à tout mettre en œuvre pour instaurer des pratiques cliniques de pointe et une offre de services qui tiennent compte des besoins diversifiés des usagers, et ce, en intégrant un volet sécuritaire ainsi que toute la richesse et l'expertise du savoir expérientiel des usagers et de leurs proches.

Orientation 3.2

Intégrer le savoir expérientiel des usagers et de leurs proches dans une perspective d'amélioration continue des soins et des services à la clientèle

Dans une volonté d'amélioration constante de la qualité de soins et services que nous offrons et avec le souci d'adapter nos services aux besoins des usagers, déployer l'approche usager partenaire constitue un incontournable. Par cette voie, l'utilisateur et ses proches sont nos experts et nous guident pour offrir un parcours de soins mieux adapté aux besoins et propice au rétablissement. Pour ce faire, plusieurs stratégies seront déployées afin d'établir un réel partenariat avec les usagers dans nos diverses sphères d'activités. L'amélioration de leur satisfaction sera pour nous un gage de succès.

Enjeu 4

Des infrastructures immobilières et technologiques adaptées aux besoins du milieu

Des infrastructures immobilières et technologiques adéquates sont essentielles pour assurer le bon fonctionnement des activités de toute organisation.

Les infrastructures immobilières constituent le cœur d'un milieu de vie et de travail. L'INPLPP a plus de 50 ans d'existence ; il est donc indiqué que le projet majeur de modernisation des infrastructures se poursuive afin que l'installation s'ajuste aux nouvelles normes, aux nouveaux besoins et surtout aux nombreux développements qui ont cours à l'Institut. Une infrastructure immobilière de qualité peut contribuer au bien-être des personnes œuvrant à l'Institut et à celui des usagers.

En ce qui concerne les infrastructures technologiques, il est primordial de disposer des outils et des systèmes informatiques adaptés aux besoins spécifiques de l'établissement. Le virage technologique amorcé à l'INPLPP depuis quelques années doit se poursuivre par l'actualisation de son plan directeur des ressources informationnelles afin de recourir à des systèmes de gestion performants, des réseaux informatiques fiables et sécurisés pour contrer les intrusions malveillantes qui ont d'énormes conséquences sur la confidentialité des données et la performance des organisations, ainsi que l'acquisition d'équipements de pointe pour soutenir les activités quotidiennes et favoriser l'innovation.

En modernisant les infrastructures immobilières et technologiques, l'INPLPP pourrait bénéficier d'une meilleure efficacité opérationnelle, d'une optimisation des coûts, d'une amélioration de la qualité des services.

Il est donc important de mettre en place une stratégie claire pour répondre aux besoins du milieu et garantir que les infrastructures soutiennent efficacement les objectifs de modernisation de l'organisation.

Orientation 4

Moderniser les infrastructures immobilières et technologiques

Les infrastructures immobilières constituent le cœur d'un milieu de vie et de travail. L'établissement a plus de 50 ans, il est donc indiqué que le structurant projet majeur de modernisation des infrastructures se poursuive afin que l'installation s'ajuste aux nouvelles normes, aux nouveaux besoins et surtout aux nombreux développements qui ont cours à l'Institut.

En tant que leader pleinement assumé en psychiatrie légale, l'établissement est en effervescence et en conséquence, un nombre impressionnant de projets et services voient le jour. Il est donc primordial que les infrastructures immobilières puissent soutenir toutes les initiatives qui sont mises de l'avant autant pour le bien-être des usagers que celui des personnes qui œuvrent à l'Institut.

Un virage technologique est amorcé déjà depuis de nombreuses années, mais force est de constater que la pandémie nous a tous obligés à pousser un peu plus loin les limites de l'utilisation des technologies. D'ailleurs, dans ce tournant, l'Institut s'est rapidement adapté en perfectionnant son programme de télésanté. Il faudra donc poursuivre ce virage technologique et informatique entrepris avec le plan de modernisation technologique (PMT) pour des gains en efficacité et en performance au profit des usagers et des personnes œuvrant à l'Institut. Cette modernisation technologique est essentielle pour réaliser notre mission puisqu'elle permet d'optimiser et d'améliorer la fluidité de nos processus, de répondre aux besoins évolutifs de la population fréquentant l'Institut et de soutenir toutes les actions contribuant à pousser les limites de notre leadership en psychiatrie légale.



TABLEAU DE BORD DE GESTION STRATÉGIQUE



Planification annuelle 2023-2024

Planification annuelle 2024-2025

Planification annuelle 2025-2026

Planification annuelle 2026-2027

Le plan d'action stratégique 2023-2027 comprend :

- 4 enjeux et 5 orientations
- 16 objectifs stratégiques et 38 indicateurs.

Chacun des objectifs fera l'objet d'une **planification annuelle** dans lequel les moyens, les livrables et les cibles à atteindre pour l'année en cours seront précisés.

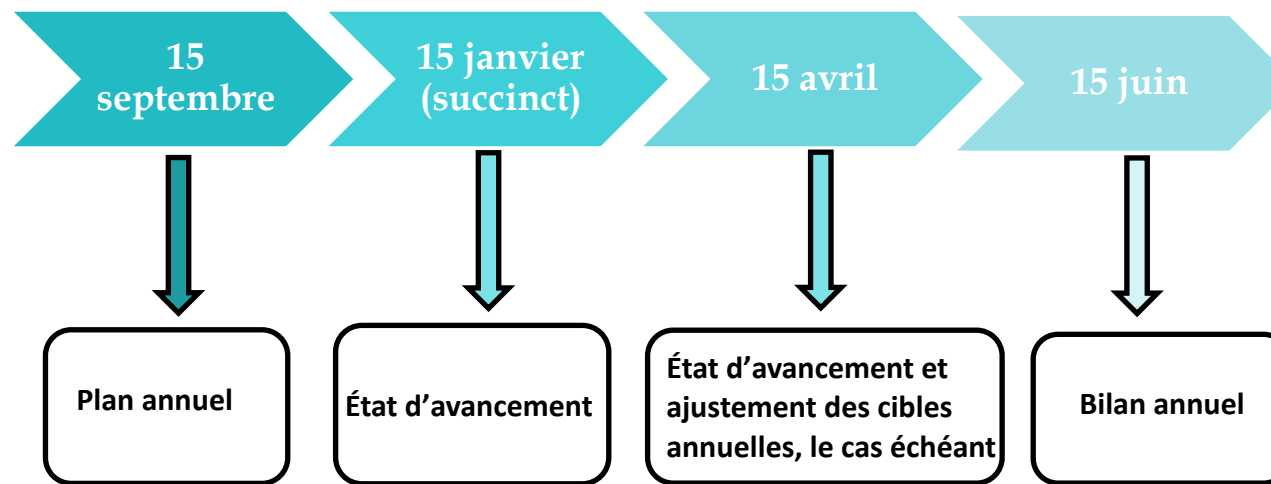
L'état d'avancement des objectifs sera suivi à l'aide du **tableau de bord du plan d'action stratégique**. Cet état d'avancement sera représenté par un code de couleur (vert, en contrôle; jaune, à surveiller; rouge, en difficulté; mauve, non débuté ou en suspens et bleu, réalisé). Le tableau de bord de gestion stratégique permettra également de suivre l'évolution des indicateurs identifiés dans le plan d'action stratégique 2023-2027 à l'aide de représentations visuelles des indicateurs.

La planification annuelle et le tableau de bord de gestion stratégique seront mis à jour à raison de 4X/an (excepté 2023-2024). Ces **jalons** sont les suivants:

- 15 septembre (Lac-à-l'épaulé, présentation au CA)
- 15 janvier (succinct)
- 15 avril (Lac-à-l'épaulé, ajustement si requis afin d'atteindre les cibles en juin)
- 15 juin (Lac-à-l'épaulé pour faire le bilan de l'année et planifier année suivante, présentation au CA)

5. Gouvernance et mise en œuvre

L'état d'avancement des jalons sera discuté lors des lacs à l'épaule et présenté au CA selon les jalons convenus.



Conclusion

Le plan d'action stratégique (PAS) 2023-2027 représente la fin d'une démarche qui a mobilisé plusieurs acteurs au cours de la dernière année, soit dans la consultation, l'analyse, la réflexion et finalement, dans l'aboutissement de cette réalisation collective qu'est la feuille de route de l'INPLPP pour les quatre (4) prochaines années.

Bien que le processus ait pris fin par l'adoption de ce plan par le conseil d'administration, le 14 mai 2024, il marque le début d'un nouveau cycle qui s'est amorcé en 2023 dans la continuité du PAS 2020-2023.

Fort des leçons apprises au cours des dernières années, il s'inscrit dans une volonté d'exercer notre rôle de leader en santé mentale forensique, tant dans la prestation des soins et des services à la clientèle que nous desservons, qu'au regard de la recherche et de l'enseignement, afin de faire bénéficier l'ensemble de nos usagers et partenaires de notre expertise dans un contexte où les usagers et leurs proches sont en tête de nos actions, et que leur savoir expérientiel est un atout pour améliorer la qualité des soins et des services, la réponse à leurs besoins et leur satisfaction à l'égard de ceux-ci.

Ce document servira à orienter nos plans d'action annuels, tout en sachant que le changement fera partie de la réalité de l'organisation, et qu'il n'est pas statique, mais bien évolutif.

Nos sincères remerciements à toutes ces personnes qui nous ont inspirés et guidés dans cet exercice de mobilisation afin d'améliorer le quotidien des usagers que nous desservons et qui jour après jour rendent possible une prestation de soins et services de qualité et sécuritaires.

Annexe 1 – Tableau synoptique avec cibles annuelles

Enjeu 1 : Un leadership reconnu en psychiatrie légale***Orientation 1 : Poursuivre le déploiement de la mission nationale***

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLE 2023-2024	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027
1.1 Réaliser le projet de hiérarchisation des services en psychiatrie légale d'ici le 31 mars 2026	1. Taux de réalisation des livrables attendus par le MSSS en fonction du Gantt ministériel	100 %	100 %	100 %	S.O.
1.2 Assumer de façon novatrice le rôle d'expert en santé mentale forensique (psychiatrie légale)	2. Nb de demandes de soutien conseil reçues et traitée	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	3. Taux de satisfaction des demandeurs	ND	ND	60 %	80 %
	4. Taux de conformité au processus de gestion des demandes	ND	ND	60 %	80 %
	5. Nb de stratégies de communication, incluant celles de Forensia	8	+ 2	+ 2	+2
	6. Nb de dépôt de candidatures pour des distinctions	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
1.3 Obtenir la désignation d'Institut universitaire	7. Taux de réalisation des activités prévues au plan d'action	S.O.	Établissement mesure de départ	ND	ND
1.4 Promouvoir et développer l'enseignement, la mobilisation des connaissances, la recherche, ainsi que l'innovation	8. Nb de projets de recherche financés par des organismes subventionnaires ou les ministères	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	9. Taux de réalisation des activités prévues au plan d'action (dont la création du comité de la mission universitaire)	S.O.	Établissement mesure de départ	ND	ND
	10. Taux de réalisation du plan d'implantation du projet de centre données intersectorielles (lac de données)	20 %	60 %	100 %	S.O.

Enjeu 2 : Des employés mobilisés œuvrant dans un environnement sain, sécuritaire et stimulant

Orientation 2 : Se positionner comme employeur de choix

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLE 2023-2024	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027
2.1 Intégrer les meilleures pratiques de gestion des ressources humaines	11. Taux de révision des 6 processus prioritaires ciblés : appréciation de la contribution ; diversité et inclusion ; prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, paie – RH ; reconnaissance ; embauche de stagiaires	25 %	50 %	75 %	100 %
2.2 Améliorer la notoriété de l'établissement en tant qu'employeur de choix	12. Ratio des candidatures reçues sur le nb de postes affichés	ND	Établissement mesure de départ	+ 2%	+ 4%
	13. % de personnes embauchées par titre d'emploi ciblé	Établissement mesure de départ	+ 1%	+ 1 %	+ 2 %
2.3 Favoriser un environnement de travail positif et stimulant afin d'augmenter l'engagement et la motivation des employés	14. Taux de satisfaction de l'expérience employés	ND	Établissement mesure de départ	ND	ND
	15. % d'employés qui recommandent leur établissement comme employeur	ND	+ 1 %	+ 2,5 %	+ 4,5 %
2.4 Assurer la stabilité de la main d'œuvre	16. Taux de rétention des nouvelles embauches 0-12 mois	61,8 %	63,1 %	64,5 %	65,9 %
	17. a- Taux cumulatif de complétion de l'appréciation du rendement (cadres) b- Taux cumulatif de complétion de l'appréciation du rendement (employés)	ND	25 %	40 %	100%
	18. Taux de roulement des employés	19 %	18%	17%	16%
	19. Taux de dotation des postes	71 %	78 %	85 %	90 %
	20. Nb d'heures de formation	Établissement mesure de départ	ND	ND	ND
2.5 Veiller au développement et au maintien des compétences du personnel	21. Ratio d'employés ayant participé aux formations	Établissement mesure de départ	ND	ND	ND
	22. Nb de participants aux formations de Forensia provenant de Pinel	356	406	456	506
2.6 Augmenter les forces vives pour l'actualisation de la mission de l'Institut	23. Augmentation des effectifs Mesure de départ : 1031	Nombre d'effectifs réel +2%	+2%	+2%	+2%

Enjeu 3 : Des soins et des services adaptés aux besoins des usagers et de leurs proches***Orientation 3.1 Moderniser l'offre de services cliniques aux usagers conformément au projet majeur de transformation clinique***

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLE 2023-2024	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027
3.1 Rehausser les pratiques cliniques en assurant l'intégration du volet sécuritaire	24. Pourcentage de réalisation du déploiement de la dernière phase du plan clinique et académique	60%	100%	S.O.	S.O.
	25. Ratio d'usagers ayant une évaluation du risque de violence à jour sur les unités de traitement et de rétablissement (ABDE)	25 %	50 %	75 %	100 %
	26. Ratio de patients ayant une évaluation DUNDRUM à jour, sur les unités de traitement et de rétablissement (ABDE)	60 %	75 %	90 %	100 %
3.2 Rehausser l'offre de soins et services selon le modèle de soins DUNDRUM en tenant compte des besoins diversifiés des usagers	27. Nb d'employés cliniques ayant reçu la formation DUNDRUM	ND	Établissement mesure de départ	90 %	100 %
	28. Adéquation entre les besoins identifiés au DUNDRUM et les activités (piliers)	Projet pilote	ND	ND	ND
	29. Taux de déploiement du projet de sécurisation culturelle	50 %	60 %	70 %	80 %
	30. Nb d'usagers différents desservis par l'équipe du suivi intensif dans le milieu-forensique (en fonction du budget octroyé)	S.O.	30	48	60

Orientation 3.2 : Intégrer le savoir expérientiel des usagers et de leurs proches dans une perspective d'amélioration continue des soins et des services à la clientèle

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLE 2023-2024	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027
3.3 Déployer l'approche patient partenaire au sein de l'INPLPP	31. Taux d'actualisation des activités prévues au plan de déploiement du bureau de l'expérience patient	Établissement mesure de départ	ND	ND	100 %
	32. Nb de patients partenaires (ou proches) impliqués dans les différents comités et projets de l'établissement (RH, cliniques, infrastructures, etc.)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	33. Taux de satisfaction de l'expérience globale vécue par les patients et les proches Mesure de départ : 16,7 %	20 %	25 %	30 %	35 %
	34. Taux de déploiement des tournées intentionnelles	ND	Établissement mesure de départ	30 %	60 %

Enjeu 4 : Des infrastructures immobilières et technologiques adaptées aux besoins du milieu*Orientation 4 : Moderniser les infrastructures immobilières et technologique*

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLE 2023-2024	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027
4.1 Poursuivre le virage technologique et informatique entrepris avec le plan de modernisation technologique (PMT)	35. Taux d'actualisation des budgets accordés par le MSSS	70 %	80 %	S.O.	S.O.
	36. Taux d'avancement des activités prévues au PMT	70 %	80 %	S.O.	S.O.
4.2 Assurer la poursuite et la complétion du Projet majeur de modernisation des infrastructures selon la portée convenue au dossier d'affaires autorisé par lettre ministérielle le 6 juin 2022	37. Taux d'activités réalisées selon la planification du dossier d'affaires	18 %	33,3 %	66,6 %	100 %
4.3 Rendre l'institut plus accessible	38. % de réalisation des activités prévues au plan d'action	ND	Établissement mesure de départ	25 %	50 %