

AVIS DE RÉUNION PROCÈS-VERBAL

Titre de la réunion :	Comité de gouvernance et de mise en candidature	Date et heure :	Le 17 septembre 2019 à 9 heures
But de la réunion :	Réunion régulière	Endroit :	Vidéoconférence
Présidente :	Lucille Auffrey	Bathurst (siège social) : grande salle	(Gilles)
Secrétaire de direction :	Lucie Francoeur	Moncton : sous-sol de l'Auberge	(Lucille, Michelyne)
		Edmundston : local 2281	(Gisèle)
		Grand-Sault : salle 0252	(Gaitan)
		Tracadie : salle coop de la Baie	(Norma)

Participants**Membres**

Lucille Auffrey (présidente)	Michelyne Paulin	Norma McGraw
Gaitan Michaud	Gilles Lanteigne	Gisèle Beaulieu

ORDRE DU JOUR

Heure	Sujets	Pages	Action
9 h	1. Ouverture de la réunion		Décision
9 h 01	2. Constatation de la régularité de la réunion		
9 h 02	3. Adoption de l'ordre du jour	1	Décision
9 h 03	4. Déclaration de conflits d'intérêts potentiels		
9 h 05	5. Résolutions en bloc 5.1 Adoption des résolutions en bloc 5.2 Adoption du procès-verbal du 3 juin 2019 5.3 Suivis de la dernière réunion tenue le 3 juin 2019 5.3.1 Démarche de la planification stratégique 5.4 Mandat du Comité de gouvernance et de mise en candidature 5.5 Plan de travail 2019-2020 5.6 Plan de formation du Conseil d'administration 2019-2020 5.7 Mise à jour des règlements administratifs 5.8 Évaluation de la dernière réunion du Conseil d'administration	2 - 6 7 8 - 10 11 - 12 13 - 14 15 - 16 17 - 20	Décision
9 h 10	6. Autres 6.1 Planification stratégique (invités : consultants Le CLÉ)	21 - 40	Décision
10 h 10	7. Date de la prochaine réunion : le 18 novembre 2019 à 9 heures		Information
10 h 15	8. Levée de la réunion		Décision

AVIS DE RÉUNION PROCÈS-VERBAL

Titre de la réunion :	Comité de gouvernance et de mise en candidature	Date et heure :	Le 3 juin 2019 à 09:00	
		Endroit :	Vidéoconférence	
But de la réunion :	Réunion régulière	Bathurst : siège social	(Gilles)	
		Edmundston : salle 2281	(Gisèle, Lucie)	
		Grand-Sault : salle 0217	(Gaitan)	
Présidente	Lucille Auffrey	Moncton : sous-sol Auberge	(Lucille, Michelyne)	
Secrétaire	Lucie Francoeur	Jabber :	(Norma)	
Participants				
Lucille Auffrey	✓	Michelyne Paulin	✓	Gaitan Michaud
Gilles Lanteigne	✓	Norma McGraw	✓	Gisèle Beaulieu
PROCÈS-VERBAL				

1. Ouverture de la réunion

La réunion est ouverte par Lucille Auffrey à 09:05.

2. Déclaration de conflits d'intérêts potentiels

Aucun conflit d'intérêts potentiel n'est déclaré.

3. Adoption de l'ordre du jour**MOTION 2019-06-03 / 01GMC**

Proposé par Norma McGraw

Appuyé par Gaitan Michaud

Et résolu que l'ordre du jour soit adopté tel que circulé.

Adopté à l'unanimité.

4. Résolutions en bloc

4.1 Adoption des résolutions en bloc

4.2 Adoption du procès-verbal du 25 mars 2019

4.3 Suivis de la dernière réunion tenue le 25 mars 2019

4.3.1 Planification stratégique

4.4 Révision des politiques et procédures

4.5 Mandat du Comité professionnel consultatif

4.6 Nominations – Comité professionnel consultatif

4.7 Nomination de la présidente du Comité professionnel consultatif

4.8 Nominations du Comité d'éthique de la recherche

4.9 Nomination du médecin-chef régionale

4.10 Nominations – Comités médicaux consultatifs locaux

4.11 Nominations – Comité médical consultatif

4.12 Auto-évaluation, évaluation de la présidente du Conseil et des présidentes des divers comités, évaluation des pairs

4.13 Évaluation de la dernière réunion du Conseil d'administration

La présidente demande aux membres si certains points des résolutions en bloc doivent être ajoutés ou supprimés de l'ordre du jour ou si les résolutions en bloc sont adoptées telles que présentées. Les points ci-dessous sont retirés des résolutions en bloc :

4.3.1 Planification stratégique

4.12 Auto-évaluation, évaluation de la présidente du Conseil et des présidents des divers comités, évaluation des pairs

MOTION 2019-06-03 / 02GMC

Proposé par Norma McGraw

Appuyé par Gaitan Michaud

Et résolu que les résolutions en bloc soient adoptées avec le retrait des deux points ci-dessous :

4.3.1 Planification stratégique

4.12 Auto-évaluation, évaluation de la présidente du Conseil et des présidents des divers comités, évaluation des pairs

Adopté à l'unanimité.

4.3.1 Planification stratégique

Le processus d'appel d'offres est en cours pour embaucher une firme d'experts-conseils en planification. La date limite de soumission est le 21 juin 2019. Le Comité de sélection dont Norma McGraw fait partie se réunira à la fin juin pour procéder à l'examen des soumissions reçues. La firme retenue commencera son mandat le 1^{er} août pour se terminer le 31 décembre, suite à la retraite avec le Conseil d'administration et à l'approbation du plan stratégique.

Le déroulement des travaux de la planification stratégique s'effectuera à un rythme accéléré entre les mois d'août et décembre, puisqu'il y a déjà beaucoup de données d'amassées. Quelques éléments essentiels à considérer sont entre autres :

- Le plan stratégique (antérieur) ;
- Le Plan régional de santé et d'affaires 2018-2019 ;
- Les évaluations des besoins des communautés en matière de santé ;
- Les travaux du Comité ad hoc pour l'offre de services des hôpitaux et établissements communautaires ;
- Les grandes orientations des organismes partenaires ;
- Etc.

Un calendrier des activités et échéanciers sera développé dès le début août avec les consultants qui sera ensuite présenté au Comité de gouvernance et de mise en candidature en septembre prochain pour approbation. L'équipe de direction se fait rassurante que les échéanciers seront respectés et la mise en œuvre du nouveau plan stratégique commencera le 1^{er} janvier 2020.

4.12 Auto-évaluation, évaluation de la présidente du Conseil et des présidentes des divers comités, évaluation des pairs

Les résultats des sondages ont été communiqués au membre touché seulement, et à la présidente du Conseil d'administration.

Le sondage en ligne a bien fonctionné cette année. Les membres ont réussi à compléter leurs évaluations sans difficulté technique. Quant à l'échelle d'évaluation, il est suggéré de revoir l'échelle 4 « ni en désaccord ni d'accord » puisque ceci n'amène aucune valeur au sondage.

Un membre réitère l'importance qu'une rétroaction sur une base continue soit effectuée, même si le protocole d'évaluation de la performance se fait annuellement.

5. Autres

5.1 Nominations des dirigeants, des présidents et des membres des comités

Chaque année, une grille est circulée aux membres du Conseil pour qu'ils fassent part de leurs choix/intérêts de siéger à des comités du Conseil. Certains critères sont utilisés pour établir la composition des comités :

- 1^{er} choix des membres ;
- Continuité dans les comités ;
- Tous les membres siègent à un comité ;
- 2^e et 3^e choix des membres pour combler les sièges ;
- Combinaison d'expérience et compétences ;
- Répartition équitable sur le territoire s'il y a lieu ;
- Répartition selon membre élu versus nommé si requis.

En tenant compte principalement des deux premiers critères, des suggestions de nomination des dirigeants pour l'année 2019-2020 sont présentées aux membres pour discussion.

Le Comité de gouvernance et de mise en candidature doit être constitué d'au moins 3 membres du conseil ayant droit de vote, dont un en sera le président.

MOTION 2019-06-03 / 03MC

Proposé par Gaitan Michaud

Appuyé par Norma McGraw

Et résolu que le Comité de gouvernance et de mise en candidature recommande Lucille Auffrey à titre de présidente au Comité de gouvernance et de mise en candidature.

Adopté à l'unanimité.

MOTION 2019-06-03 / 04GMC

Proposé par Gaitan Michaud

Appuyé par Norma McGraw

Et résolu que la composition du Comité de gouvernance soit acceptée telle qu'indiquée ci-dessous.

- Lucille Auffrey, présidente
- Gaitan Michaud
- Norma McGraw

Adopté à l'unanimité.

Le Comité des finances et de vérification doit être constitué de 4 membres du Conseil ayant droit de vote y compris le trésorier qui doit être le président.

MOTION 2019-06-03 / 05GMC

Proposé par Norma McGraw

Appuyé par Gaitan Michaud

Et résolu que la composition du Comité de finances et vérification soit acceptée telle qu'indiquée ci-dessous.

- Rita Godbout, présidente
- Emeril Haché
- Wes Knight
- Brenda Martin

Adopté à l'unanimité.

Trésorier

Le Comité de gouvernance et de mise en candidature recommande la nomination de Rita Godbout au poste de trésorière.

MOTION 2019-06-03 / 06GMC

Proposé par Norma McGraw

Appuyé par Gaitan Michaud

Et résolu que le Comité de gouvernance et de mise en candidature recommande la nomination de Rita Godbout à titre de trésorière.

Adopté à l'unanimité.

Le Comité des services à la clientèle, de la gestion de la qualité et de la sécurité doit être constitué de 3 membres du Conseil tous votants, dont l'un assumera la présidence.

MOTION 2019-06-03 / 07GMC

Proposé par Norma McGraw

Appuyé par Gaitan Michaud

Et résolu que le Comité de gouvernance et de mise en candidature recommande Claire Savoie à titre de présidente au Comité des services à la clientèle, de la gestion de la qualité et de la sécurité.

Adopté à l'unanimité.

MOTION 2019-06-03 / 08GMC

Proposé par Norma McGraw

Appuyé par Gaitan Michaud

Et résolu que la composition du Comité des services à la clientèle, de la gestion de la qualité et de la sécurité soit acceptée telle qu'indiquée ci-dessous.

- Claire Savoie, présidente
- Sonia A. Roy
- Anne Soucie

Adopté à l'unanimité.

Le Comité stratégique de la recherche et de la formation doit être constitué de 4 membres du Conseil nommés par le Conseil dont l'un assumera la présidence.

MOTION 2019-06-03/ 09GMC

Proposé par Gaitan Michaud

Appuyé par Norma McGraw

Et résolu que le Comité de gouvernance et de mise en candidature recommande Pauline Bourque à titre de présidente au Comité stratégique de la recherche et de la formation.

Adopté à l'unanimité

MOTION 2019-06-03 / 10GMC

Proposé par Gaitan Michaud

Appuyé par Norma McGraw

Et résolu que la composition du Comité stratégique de la recherche et de la formation soit acceptée telle qu'indiquée ci-dessous.

- Pauline Bourque, présidente
- Gabriel Godin
- Jean-Marie Nadeau
- Denis Pelletier

Adopté à l'unanimité.

La présidente du Conseil questionne la composition du Comité stratégique de la recherche et de la formation spécifiquement reliée aux membres d'office sans droit de vote. Gisèle Beaulieu commente que la révision de la 2^e phase des règlements administratifs se poursuit. Il a été convenu d'ajouter le Comité stratégique de la recherche et de la formation dans les comités permanents du Conseil. L'élément touchant la composition de ce comité sera aussi réévalué.

Secrétaire

Conformément aux règlements administratifs, Gilles Lanteigne en sa capacité de Président-directeur général, cumule les fonctions de secrétaire.

Vice-président

En raison du nombre élevé de membres intéressés à occuper la vice-présidence, il est suggéré d'effectuer un vote par scrutin secret avec l'ensemble des membres. Tous sont d'accord avec cette proposition, donc l'élection du vice-président se déroulera lors de la prochaine réunion du Conseil d'administration. Gisèle Beaulieu s'occupe de préparer la documentation requise et de voir au bon déroulement, ainsi que du dépouillement des bulletins de vote.

MOTION 2019-06-03 / 11GMC

Proposé par Norma McGraw

Appuyé par Gaitan Michaud

Et résolu que Gisèle Beaulieu soit désignée scrutatrice lors du vote par scrutin secret à la prochaine réunion du Conseil d'administration pour pourvoir le poste de vice-président.

Adopté à l'unanimité.

Le Comité exécutif est composé du président, vice-président, du trésorier, du secrétaire (PDG) et de 3 autres membres du Conseil ayant droit de vote.

MOTION 2019-06-03 / 12GMC

Proposé par Gaitan Michaud

Appuyé par Norma McGraw

Et résolu que la composition du Comité exécutif soit acceptée telle qu'indiquée ci-dessous.

- Michelyne Paulin, présidente
- Vice-président (sera nommé lors de l'Assemblée générale annuelle)
- Rita Godbout, trésorière
- Gilles Lanteigne, secrétaire
- Claire Savoie
- Lucille Auffrey
- Pauline Bourque

Adopté à l'unanimité.

Comme mentionné antérieurement, un membre souhaite poursuivre en 2019-2020, les séances informelles de discussion avec le président-directeur général et la présidente du Conseil et même d'examiner la possibilité de rallonger le temps alloué. Cette période est fortement appréciée par tous les membres.

6. Date de la prochaine réunion : le 17 septembre 2019 à 09:00.

7. Levée de la réunion

La levée de la réunion est proposée par Norma McGraw à 09:44.

Lucille Auffrey
Présidente du comité

Gisèle Beaulieu
V.-p. – Performance, Qualité et Services
généraux et V.-p. – Ressources humaines (intérim)

Note couverture

Comité de gouvernance et de mise en candidature
Date : le 17 septembre 2019

Objet : Suivis de la dernière réunion tenue le 3 juin 2019

Voici les suivis au procès-verbal de la dernière réunion du 3 juin 2019 :

5.3.1 Planification stratégique (4.3.1)

À la suite d'un appel d'offres effectué sur le site de la province, ainsi qu'un appel d'offres ciblé, le Réseau a retenu les services du Centre de Leadership et d'évaluation (Clé) afin de les appuyer dans sa démarche de Planification stratégique 20-23.

Les travaux avec la firme ont débuté en août 2019 et une présentation sur le lancement et la démarche de la planification stratégique sera effectuée par la firme. Cet item est repris dans la section « Autres ».

Soumis le 28 août 2019 par Gisèle Beaulieu, VP – Performance, Qualité, Services généraux et Ressources humaines (intérim)

Note couverture

Réunion du Comité de gouvernance et de mise en candidature
Date : le 17 septembre 2019

Objet : Mandat du Comité de gouvernance et de mise en candidature

Le mandat du Comité de gouvernance et de mise en candidature qui est annexé à la présente note couverture est présenté à titre d'information en début d'année afin d'aider dans le développement du plan de travail et de formation du Comité.

Soumis le 19 août 2019 par Gisèle Beaulieu, VP – Performance, Qualité, Services généraux et Ressources humaines (intérim)

Manuel : Conseil d'administration

Titre :	COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DE MISE EN CANDIDATURE	N° : CA-320
Section :	Comités du Conseil	Date d'entrée en vigueur : 2019-06-18
Mandataire :	Conseil d'administration	Date de révision précédente : 2018-06-26
Approbateur :	Conseil d'administration Michelyne Paulin, présidente	Approuvée le : 2019-06-18
Établissement(s)/programme(s) :		

BUT

Le Comité de gouvernance et de mise en candidature est responsable d'orienter le Conseil sur les questions relatives à la structure et à la bonne gouvernance du Réseau de santé Vitalité (le « Réseau »), et d'appuyer et conseiller le Conseil d'administration (le « Conseil ») en la matière. Il voit notamment à l'adoption par le Conseil de politiques assurant la bonne gouvernance du Réseau, à la mise en place d'un processus d'évaluation du Conseil, de ses comités et de ses membres. Le Comité de gouvernance et de mise en candidature est responsable de proposer la sélection pour la mise en nomination et la présidence de chaque comité, et de la proposer lors de l'assemblée annuelle. Il propose également la mise en candidature des membres du Conseil à différentes fonctions au sein du Conseil.

Composition et fonctionnement

1. Le comité est composé d'au moins trois membres du Conseil ayant droit de vote, dont l'un assumera la présidence du Comité.
2. Le comité fonctionne en respectant la politique sur les comités du Conseil d'administration (CA-300).
3. Le comité se réunit au moins quatre fois par année.

Responsabilités

1. Guider le Conseil et lui soumettre des recommandations par rapport à sa structure et à ses processus de gouvernance, de même qu'à son efficacité.
2. Voir à la mise en place d'un processus d'évaluation annuelle du Conseil et de ses comités.
3. Voir à la formation des membres du Conseil et à l'orientation des nouveaux membres du Conseil.

4. Voir à l'adoption d'un code de conduite et morale et à sa révision périodique.
5. Soumettre lors de l'assemblée annuelle la sélection pour la mise en nomination aux postes de vice-président et de trésorier, les membres de tous les comités du Conseil ainsi que les nominations à des postes au sein du Comité professionnel consultatif et du Comité médical consultatif, y compris les remplacements pour les postes devenus vacants avant la fin de leur mandat.
6. Recommander au Conseil les modifications qu'il juge nécessaire d'apporter aux règlements administratifs du Réseau, incluant les règlements administratifs médicaux.
7. S'acquitter de toute autre fonction que peut lui confier le Conseil.

Rapport

Le comité fait rapport de ses réunions au Conseil et conserve les procès-verbaux de ses réunions.

Remplace :	Zone 1 : _____	Zone 5 : _____
	Zone 4 : _____	Zone 6 : _____

Note couverture

Réunion du Comité de gouvernance et de mise en candidature
Date : le 17 septembre 2019

Objet : Plan de travail annuel 2019-2020

Un plan de travail annuel est proposé afin que le Comité de gouvernance et de mise en candidature puisse s'acquitter de ses fonctions :

- Fonctionner efficacement en tant que Conseil;
- Définir clairement l'orientation de la Régie;
- Appuyer la Régie pour qu'elle réalise son mandat;
- Rendre compte et atteindre des résultats durables.

Proposé par

Appuyé par

Et résolu que le Comité de gouvernance et de mise en candidature approuve le plan de travail pour l'année 2019-2020.

Adopté

Soumis le 19 août 2019 par Gisèle Beaulieu, VP – Performance, Qualité, Services généraux et Ressources humaines (intérim)

PLAN DE TRAVAIL 2019-2020

Comité de gouvernance et de mise en candidature

Date de la réunion	Activités
Septembre 2019	<ul style="list-style-type: none">• Recommande des séances de formation à l'intention du Conseil d'administration• Soumet la sélection des membres pour le remplacement de postes devenus vacants avant la fin de leur mandat pour les membres de tous les comités du conseil, le CPC et le CMC• Évaluation du fonctionnement des réunions du CA• Fournir des conseils sur la planification de la retraite du Conseil et de la révision annuelle du plan stratégique
Novembre 2019	<ul style="list-style-type: none">• Approbation des changements aux règlements administratifs• Soumet la sélection des membres pour le remplacement de postes devenus vacants avant la fin de leur mandat pour les membres de tous les comités du conseil, le CPC et le CMC• Évaluation du fonctionnement des réunions du CA
Mars 2020	<ul style="list-style-type: none">• Soumet la sélection des membres pour le remplacement de postes devenus vacants avant la fin de leur mandat pour les membres de tous les comités du conseil, le CPC et le CMC• Évaluation de la performance du PDG, médecin-chef et présidente du CPC• Conduite du sondage d'évaluation du Conseil et des membres. Révision des résultats• Évaluation du fonctionnement des réunions du CA
Juin 2020	<ul style="list-style-type: none">• Révision du plan de travail et calendrier de réunions du Conseil d'administration• Approbation des mandats et des plans de travail des comités• Révision et approbation en bloc des politiques et procédures du Conseil d'administration• Recrutement et nomination des dirigeants et présidents des comités du Conseil• Soumet la sélection pour la mise en candidature pour les postes de vice-président et de trésorier, les membres de tous les comités du conseil ainsi que pour les postes au sein du CPC et du CMC• Évaluation du fonctionnement des réunions du CA

Note d'information

Plan de formation du Conseil d'administration 2019-2020

Comité de gouvernance et de mise en candidature

Item 5.6

Date : le 17 septembre 2019

Décision recherchée

- Approbation du plan de formation du Conseil d'administration 2019-2020 qui est annexé à la présente note d'information.

Contexte

- Le plan de formation ci-joint est proposé afin que le Conseil d'administration puisse avoir accès à de la formation continue, afin d'aider les membres à maintenir ou à améliorer leurs aptitudes et à mieux comprendre en quoi consiste le Réseau de santé Vitalité, ses secteurs et ses pratiques de Gouvernance.
- La formation vise à améliorer les connaissances des membres relatives à des sujets touchant entre autres, la qualité et la sécurité des usagers dans les soins, la gouvernance, le processus de prise de décision dans l'allocation des ressources, etc.

Éléments à considérer dans la prise de décision

- Intérêt et identification des besoins des membres soulevés lors des évaluations des réunions du Conseil d'administration.
- Rôle du Conseil d'administration en fonction de la Loi sur les Régies régionales.
- Rôle du Conseil d'administration en lien avec les Normes de Gouvernance d'Agrément Canada.

Considérations importantes

- Normes de Gouvernance d'Agrément Canada

Suivi à la décision

- Une révision annuelle sera effectuée suite à l'identification des besoins.

Proposition et résolution

Proposé

Appuyé

Et résolu que le plan de formation du Conseil d'administration pour l'année 2019-20 soit approuvé.

Adoption

Soumis le 19 août 2019 par Gisèle Beaulieu, VP Performance, Qualité, Services généraux et Ressources humaines (intérim)

Plan de formation du Conseil d'administration 2019-2020

Thème	Octobre 2019	Décembre 2019	Avril 2020	Juin 2020
Qualité et sécurité des usagers Exemples : <ul style="list-style-type: none"> • Loi sur la Qualité • Rôle du CA • Patient-partenaire • Gestion des plaintes 	X			
Planification stratégique Exemples : <ul style="list-style-type: none"> • Retraite - Révision annuelle • Cycle de planification Allocation des ressources 		X		
Éthique			X	
Gouvernance Exemples : <ul style="list-style-type: none"> • Rôle en fonction de la Loi • Politique Code de conduite • Fonctionnement du Conseil • Rôle de mentor 				X

Note couverture

Réunion du Comité de gouvernance et de mise en candidature
Date : le 17 septembre 2019

Objet : Mise à jour des règlements administratifs

Le Réseau a amorcé au début de l'été une démarche de révision globale des règlements administratifs. Le ministère de la Santé est partie prenante dans ce projet et demande aux deux Régies d'avoir une version approuvée par les deux Conseils d'administration d'ici la fin octobre 2019. Bien que l'échéancier soit très agressif, le Réseau Vitalité tient à le respecter et il s'est mobilisé afin de finaliser la révision d'ici la fin septembre et d'entamer les consultations nécessaires avec les acteurs principaux.

Vous trouverez en annexe, le plan de travail et les échéanciers respectifs.

Soumis le 9 septembre 2019 par Gisèle Beaulieu, VP – Performance, Qualité, Services généraux et Ressources humaines (intérim)

Plan de travail pour révision globale des règlements administratifs

Étapes	Personnes impliquées	Échéancier
Révision interne des sections et articles	Gilles Lanteigne Gisèle Beaulieu Dre France Desrosiers Dre Nicole LeBlanc	Août et septembre 2019
Rencontre entre Horizon et Vitalité (et représentant légal) pour révision des commentaires des deux Régies (si nécessaire)	Représentants des deux régies	Septembre 2019
Consultations avec CMCR de Vitalité et Horizon	Médecin chef des deux Régies	Début octobre 2019
Partage de l'ébauche finale avec le ministère	Gilles Lanteigne	Fin septembre 2019
Présentation aux comités de gouvernance (Horizon et Vitalité)	Gisèle Beaulieu et Dr Hendriks	Mi-octobre 2019
Présentation au Conseil d'administration	Gilles Lanteigne	Fin octobre 2019
Soumission du document final au ministère	Gilles Lanteigne	Après approbation du CA

Note d'information

Comité de gouvernance et de mise en candidature

Date : le 17 septembre 2019

Objet : Évaluation de la dernière réunion du Conseil d'administration**Décision recherchée**

Les résultats de l'évaluation de la dernière réunion du Conseil d'administration sont soumis à l'attention du Comité de gouvernance et de mise en candidature pour discussion et information.

Contexte / Problématique

- Vous trouverez ci-joint la compilation des résultats de la réunion à huis clos et de la réunion publique du Conseil d'administration du 18 juin 2019.
- Pour les deux sondages, soit à huis clos et publique, les taux de réponse des membres présents sont élevés et nous les remercions de leur participation.
- En général, les membres sont très satisfaits du déroulement des rencontres à huis clos et publique. D'ailleurs, la majorité des questions dépassent les attentes.
- Le temps alloué pour discuter des sujets de l'heure semble avoir été adéquat et a permis de répondre aux préoccupations des membres.
- Les sujets présentés lors de la séance publique ont également été appréciés et semblent avoir rencontré un besoin.
- Nous encourageons les membres à continuer de faire part de leurs besoins et des opportunités d'amélioration.

Éléments à prendre en considération dans la prise de décision

L'importance d'obtenir la rétroaction des membres du Conseil d'administration afin d'améliorer le fonctionnement des réunions.

Considérations importantes

L'évaluation régulière du fonctionnement du Conseil d'administration contribue à la qualité de la gouvernance de l'organisation, car il permet d'établir dans quels domaines des améliorations sont nécessaires et peut par conséquent servir d'outil de perfectionnement pour son conseil d'administration. Répétée régulièrement, cette pratique garantit que le conseil dans son ensemble et que chacun de ses administrateurs examine régulièrement les structures et procédures existantes, vérifient l'efficacité des pratiques afin de déterminer celles qu'il convient de conserver et procurent des occasions de discuter des domaines d'amélioration continue.

Répercussions	Négligeables	Modérées	Importantes	Commentaires
Éthique			X	
Qualité et sécurité		X		
Partenariats			X	
Gestion des risques (analyse légale)			X	
Allocation des ressources (analyse financière)		X		
Impacts politiques		X		
Réputation et communication			X	

Suivi à la décision

- Poursuivre l'évaluation du fonctionnement des réunions du Conseil d'administration
- Assurer la mise en œuvre des actions recommandées par le Comité de gouvernance.

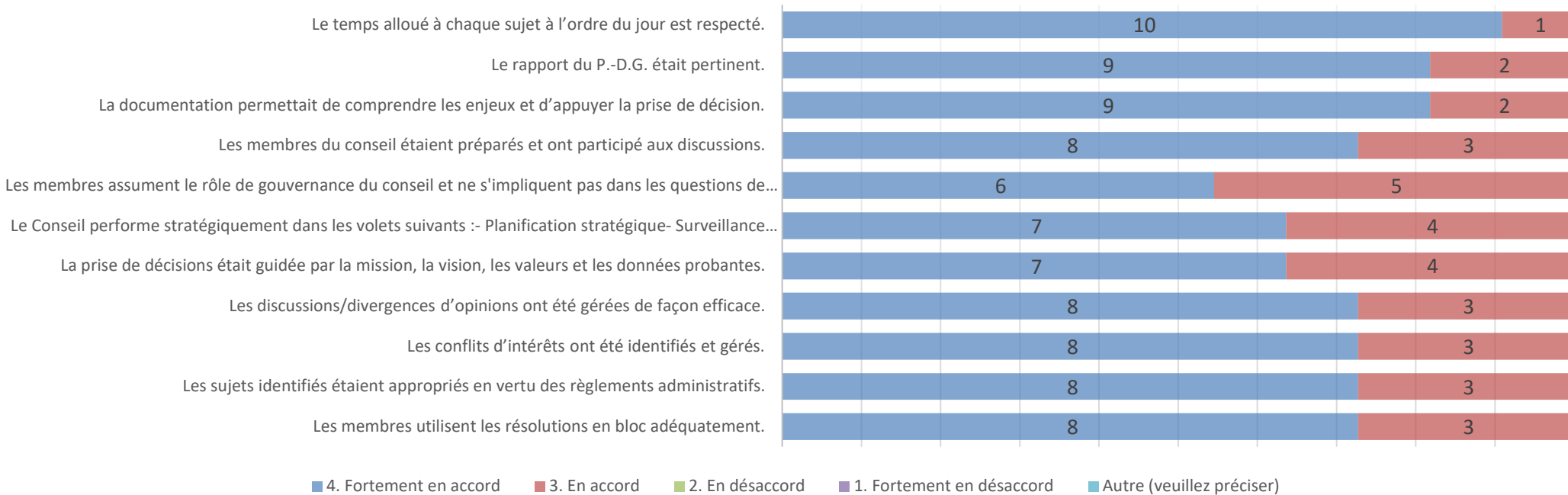
Proposition et résolution

Aucune

Soumis le 28 août 2019 par Gisèle Beaulieu, VP Performance, Qualité et Services généraux

Questions à échelle d'évaluation

Pourcentage de participation : 100% (11 membres)
Pourcentage de questions répondues : 100%



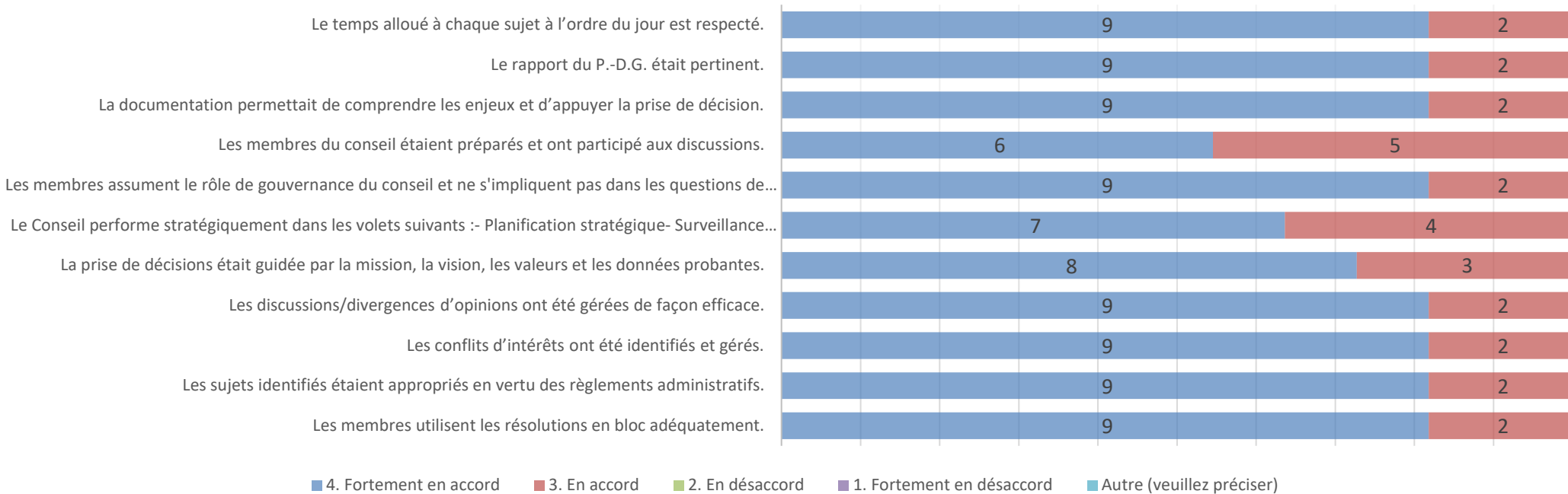
Questions à réponse libre

Veuillez s.v.p. utiliser cet espace pour de plus amples commentaires :

Très bonne rencontre

Questions à échelle d'évaluation

Pourcentage de participation : 100% (11 membres)
Pourcentage de questions répondues : 100%



Questions à réponse libre

Veillez s.v.p. utiliser cet espace pour de plus amples commentaires :

Very good meeting very informative

Note couverture

Réunion du Comité de gouvernance et de mise en candidature
Date : le 17 septembre 2019

Objet : Planification stratégique 2020-2023

Vous trouverez ci-joint la présentation sur le lancement de la planification stratégique 2020-2023.

Messieurs Gilles Clavel et Armand Boudreau de la firme CLÉ effectueront la présentation et répondront aux questions des membres du Comité.

Soumis le 9 septembre 2019 par Gisèle Beaulieu, VP – Performance, Qualité, Services généraux et Ressources humaines (intérim)



Lancement de la planification stratégique

Comité de gouvernance (CA)
17 septembre 2019

La planification stratégique

La planification stratégique est une **démarche** qui fait appel :

- ✓ Au leadership partagé, à la concertation et à la collaboration;
- ✓ Au dialogue réfléchi dans un esprit d'amélioration et d'apprentissage continu;
- ✓ À la participation active des membres;
- ✓ À la sagesse collective.

La planification stratégique

La planification stratégique est une **démarche** qui vise à :

- ✓ Identifier les grands enjeux actuels et à venir de l'organisme
- ✓ Définir une vision commune pour l'avenir de l'organisme
- ✓ Établir des résultats clairs et précis
- ✓ Établir des stratégies pour atteindre ces résultats au cours des trois prochaines années.

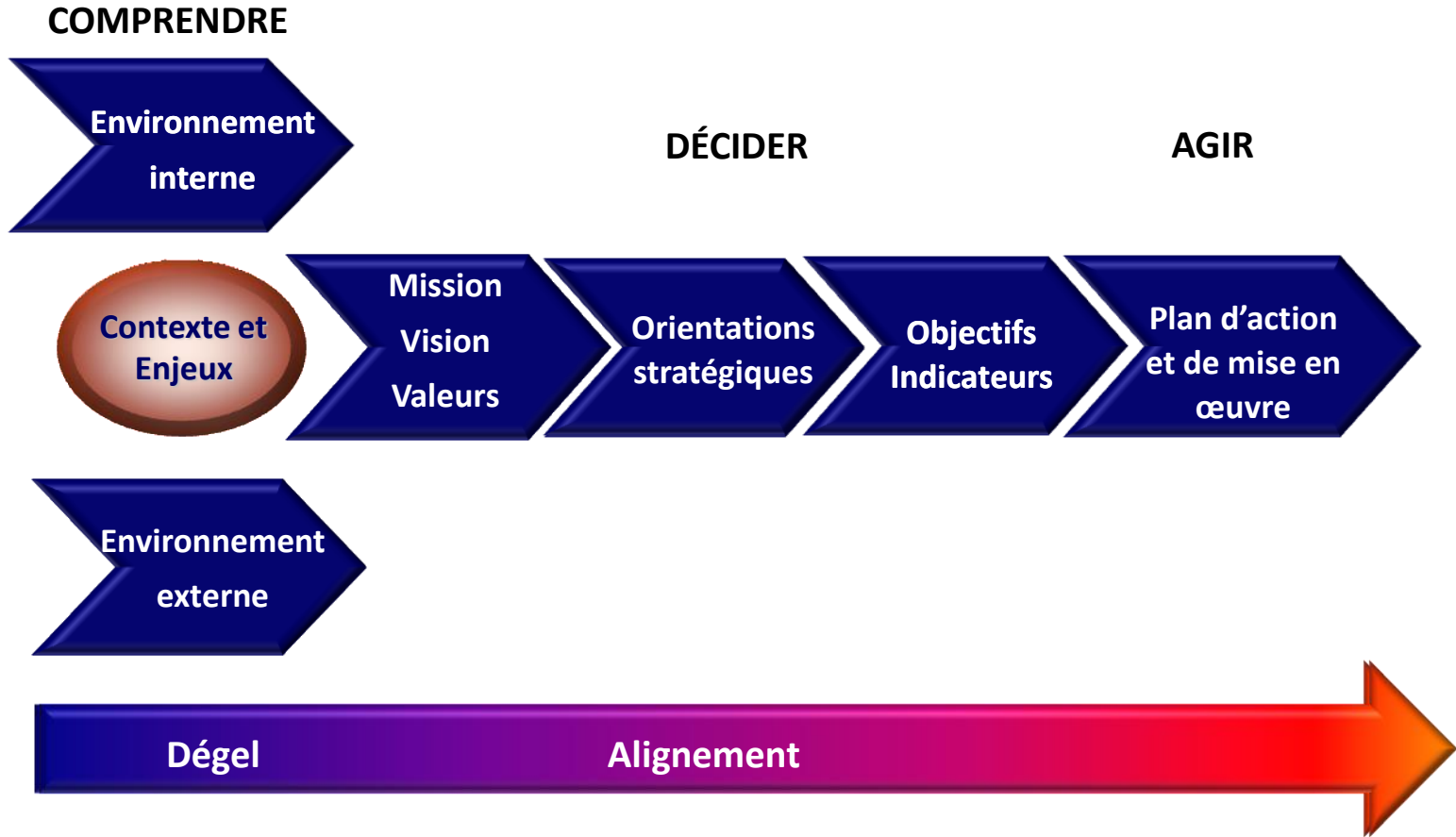
Importance de la planification stratégique pour le Réseau de santé Vitalité

- ✓ Mettre à jour et partager nos connaissances à propos de l'environnement et des enjeux des populations
- ✓ Se questionner sur la pertinence, l'efficacité et l'efficience de nos services, produits et activités
- ✓ Valider la mission, la vision, les valeurs et les orientations stratégiques permettant de se centrer sur des objectifs communs
- ✓ Se donner une base pour évaluer notre performance dans l'avenir
- ✓ Bien répondre aux besoins des communautés, des patients et de leur famille en les impliquant dans le processus de planification

Importance de la planification stratégique pour le Réseau de santé Vitalité

- ✓ Dialoguer avec nos partenaires et les impliquer quant à l'avenir et au positionnement de notre organisation, et accroître la collaboration et les synergies avec ceux-ci
- ✓ Optimiser votre positionnement comme chef de file pour assurer la qualité des services et la pérennité du réseau de la santé
- ✓ Fournir un cadre de référence fédérateur, permettant de mobiliser, de guider et de faire converger les actions des secteurs et du personnel
- ✓ Bien s'aligner aux normes d'Agrément Canada
- ✓ Bien répondre aux exigences légales

La démarche



L'environnement interne

- ✓ Les forces de l'environnement interne du Réseau de santé Vitalité lui permettront de continuer à s'améliorer et à faire face aux nouveaux défis
- ✓ Plusieurs forces sont un résultat direct du travail effectué pour remédier aux faiblesses identifiées lors de l'exercice de planification stratégique en 2016.
- ✓ Plusieurs forces démontrent la capacité d'innover et de leadership au sein du Réseau

L'environnement interne

- ☑ Les faiblesses de l'environnement interne du Réseau de santé Vitalité doivent être considérées lors de la sélection d'enjeux et d'objectifs stratégiques
- ☑ Certaines faiblesses sont partiellement hors du contrôle du Réseau (ex.: pénurie du personnel infirmier). Elles doivent être prises en compte pour s'assurer que les enjeux soient pertinents et que les objectifs stratégiques soient réalisables.
- ☑ Certaines faiblesses avaient été établies lors du dernier exercice de planification stratégique, mais les stratégies n'ont pas encore atteint les résultats voulus.

L'environnement externe

- ✓ Les opportunités de l'environnement externe du Réseau de santé Vitalité nous permettent de déterminer les enjeux qui auront une forte probabilité de recevoir l'appui de l'externe du Réseau
- ✓ Certaines avaient été identifiées lors du dernier exercice de planification stratégique (ex.: appui de la population pour un réseau ayant une gestion francophone), d'autres ont émergé récemment (ex.: les réseaux d'excellence de services intégrés)

L'environnement externe

- ✓ L'identification des menaces et des défis de l'environnement externe permet la sélection d'enjeux prioritaires et la sélection d'objectifs stratégiques réalistes
- ✓ Bien que hors du contrôle du Réseau, il faut les considérer pour s'assurer que le Réseau répond aux besoins des communautés

Les dates et étapes clés

Étapes et responsabilités du Conseil d'administration

- Validation de l'analyse de l'environnement par le comité de gouvernance du CA le 17 septembre.
- Conseil d'administration décidera les enjeux, les orientations stratégiques et les objectifs stratégiques, ainsi que validera la mission, la vision et les valeurs (9-10 décembre).

Autres étapes et responsabilités

- L'équipe de leadership, le comité stratégique des opérations et le comité consultatif des patients partenaires et des familles se réuniront le 16 et 17 octobre pour débattre des enjeux, des orientations stratégiques et des objectifs stratégiques (animé par le CLÉ).
- Consultation par entrevues de partenaires et parties prenantes clés sur les enjeux, les orientations stratégiques et les objectifs stratégiques (fin octobre, novembre – effectuer par le CLÉ).
- Consultation par sondage auprès du personnel, de la population et des partenaires sur les enjeux, les orientations stratégiques et les objectifs stratégiques (fin octobre, novembre – effectuer par le CLÉ).



Centre de leadership et d'évaluation

Noémi Paquette

613.747.7021 poste 1006

npaquette@lecle.com

Centre de leadership et d'évaluation
2445, boulevard St-Laurent, bureau B-120
Ottawa (Ontario) K1G 6C3
1.800.372.5508

lecle.com



Analyse de l'environnement

Projet : *Planification stratégique 2020-2023*

PRÉSENTÉE AU : RÉSEAU DE SANTÉ VITALITÉ

Le 16 septembre 2019

Environnement interne et externe du Réseau de santé Vitalité

Lors du développement d'une planification stratégique, il est pertinent d'évaluer le contexte selon les environnements interne et externe de l'organisme. L'analyse de l'environnement interne porte sur les forces, les faiblesses et les capacités de celui-ci. D'autre part, l'analyse de l'environnement externe porte sur les contraintes, les opportunités, les menaces (défis) et les tendances. En tenant compte de la recension des écrits, l'équipe du CLÉ a repéré les éléments suivants.

Environnement interne au Réseau de santé Vitalité	
Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> • Les priorités du Réseau sont en lien avec celles du ministère de la Santé • Un Réseau ayant une gestion francophone offrant des services bilingues • Des plans de développement déjà en place au sein du Réseau (plan de services cliniques, plan de transformation et de modernisation, plan régional de santé et d'affaires, plan de développement universitaire, etc.) • Analyses des besoins de la population avec la participation des communautés effectuées sur une base continue selon un cycle préétabli • La régionalisation de la structure des programmes cliniques et de la structure de gestion médicale • Le leadership du personnel médical • Un personnel centré sur les besoins de la population • Une stratégie de développement du leadership des gestionnaires en voie d'application • Les résultats du sondage Pulse sur la perception du personnel en matière de qualité de vie au travail démontrant plusieurs forces, dont: la compréhension du personnel par rapport à leur rôle et leurs fonctions, le travail permettant de faire bon usage de leurs compétences, le travail d'équipe, le respect et l'entraide des collègues, le traitement équitable du 	<ul style="list-style-type: none"> • Les stratégies de recrutement et de rétention du personnel et du corps médical ne sont pas suffisamment adaptées considérant le contexte actuel de sévères pénuries • Un degré d'épuisement et de démotivation du personnel dans certains secteurs • Les résultats du sondage Pulse sur la perception du personnel en matière de qualité de vie au travail démontrant certains défis, dont : la possibilité d'apporter des améliorations au niveau du travail effectué, la consultation sur les changements qui touchent le travail, l'accès à la formation, l'équipement et fourniture pour faire le travail, le niveau de satisfaction face au travail, la communication sur les buts de l'organisme et les suivis des cadres supérieurs sur les commentaires du personnel. • L'absence d'une stratégie intégrée du mieux-être du personnel et du corps médical • Un manque de coordination dans le continuum de soins et de mesures de soutien offerts aux aînés • L'absence de planification stratégique des technologies d'information et les risques associés

<p>supérieur immédiat, et la satisfaction de contribuer à offrir des services de qualité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'élaboration d'une stratégie de mieux-être au travail est en cours d'élaboration • La transformation des services de santé mentale pour les jeunes par la prestation des services intégrés • Plusieurs projets récents d'amélioration des infrastructures et de la qualité des services, dont la modernisation des laboratoires et la mise en place d'un système de prélèvement sanguin sans rendez-vous • La mission universitaire et de recherche est maintenant mieux reconnue, structurée et sollicitée, ce qui crée un environnement propice à l'amélioration continue (par exemple, la mise en œuvre amorcée d'unités cliniques apprenantes) • Une capacité démontrée de réévaluer le panier de services pour s'adapter aux besoins de la population • Des initiatives amorcées pour accélérer le virage ambulatoire • La reconnaissance de la nécessité et de l'importance du travail intersectoriel • Une stabilité des membres au niveau leadership et de la gouvernance • L'équilibre budgétaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Les guides de meilleures pratiques pour le traitement des maladies chroniques n'ont pas tous été mis en place • L'absence de structures consolidées d'appui à la mise en place de la participation du patient comme partenaire à tous les niveaux du Réseau • Une mise en œuvre incomplète de mécanismes d'évaluation des services et des programmes • Le manque de masse critique affectant la capacité d'offrir certains programmes et services • Les infrastructures et le parc d'équipement ne suffisent pas toujours à la demande • Le manque d'agilité quant à la gestion des changements • L'absence d'une culture enracinée d'innovation
Environnement externe au Réseau de santé Vitalité	
Opportunités	Menaces (défis)
<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation des données rendues disponibles par le Conseil de la santé du Nouveau-Brunswick • Appui favorable et collaboration souhaitée des partenaires pour mieux coordonner les services rendus par chacun à des populations cibles, telles que les personnes âgées et les jeunes • Volonté des partenaires communautaires de profiter du leadership du Réseau comme institution francophone • Volonté de collaboration importante de l'ensemble des partenaires à ce qui a trait au recrutement du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> • L'état de santé défavorable de la population du territoire desservi par le Réseau • Une population vieillissante • Un manque de coordination entre secteurs dans le continuum de soins et de mesures de soutien offerts aux aînés • Une utilisation inappropriée des services des salles d'urgence dans certains secteurs • Une des populations les moins bien nanties au Canada • Une clientèle dispersée sur un grand territoire • Plusieurs communautés en décroissance

<ul style="list-style-type: none"> • Démarche avec Agrément Canada permet d'améliorer la prestation de soins • Appui de la population pour un Réseau ayant une gestion francophone • Mouvement général pour l'amélioration de la gestion des maladies chroniques • Volonté de rapprochement exprimée de la part du ministère du Développement social du Nouveau-Brunswick • Une volonté d'implication des patients à tous les niveaux de l'organisation • La création de la prestation de services intégrés dans un réseau d'excellence pour la santé mentale des jeunes • Possibilité de créer d'autres réseaux d'excellence de services intégrés (2 déjà en développement) • Financement du fédéral pour : soutenir le projet pilote sur les aînés en santé au Nouveau-Brunswick; création d'une table ronde provinciale; établissement du Secrétariat sur le vieillissement en tant qu'unité du ministère du Développement social • Reconnaissance de l'importance de mieux développer et intégrer les services de santé primaire • Révision des programmes cliniques par le ministère de Santé • Les groupes de pression francophones en appui actif pour le développement et la pérennité des services en français 	<ul style="list-style-type: none"> • L'itinérance au Nouveau-Brunswick est un enjeu de plus en plus préoccupant, ayant particulièrement un impact sur les services en santé mentale et en toxicomanie • Le manque de support et d'éducation pour les proches aidants • Un risque de pression financière additionnelle provenant de l'augmentation salariale potentielle dans les ententes collectives non couverte par la province • L'incertitude politique d'un gouvernement provincial minoritaire, ainsi que l'incertitude économique • L'incertitude vis-à-vis la mission tertiaire et spécialisée en santé mentale • L'incertitude découlant d'une réflexion sur l'organisation des services en cours au Nouveau-Brunswick • L'incertitude concernant le Centre d'excellence pour les jeunes • Des risques de pressions financières liées à des coûts non-couvert dans le budget, tel que le manque à gagner dans la masse salariale prévue pour les ententes collectives. • Les échelles salariales gérées provincielement ne sont pas compétitives avec les autres provinces (plus bas salaires de tout le Canada), ni avec le secteur privé • La continuité des membres de la gouvernance en juin 2020 • Les technologies d'information sont déficientes dans plusieurs secteurs gérés provincielement par les Services Nouveau-Brunswick • Le Nouveau-Brunswick est mal préparé contre les cybers attaques • La proximité de groupes de pressions francophones très actifs pas toujours sensibles aux limites du Réseau • Des attentes très élevés de la part des communautés • La desserte d'une minorité linguistique ... défis additionnels concernant le
--	---

	recrutement de personnel qualifié parlant français et concernant la mise en œuvre de planifications provinciales ne prenant pas toujours en compte les défis de la dualité linguistiques
--	--