

AVIS DE RÉUNION

PROCÈS-VERBAL

Titre de la réunion :	Comité ad hoc des Ressources Humaines	Date et heure :	17 septembre 2021 de 09h00 à 11h00
But de la réunion :	Réunion ordinaire	Endroit :	Par Zoom https://gnb.zoom.us/j/66304420619?pwd=U1BZa1lBdmliRDZAwSFNBUIJlbW1SUT09&from=addon ID du rendez-vous: 663 0442 0619 Mot de passe: 718839 Téléphone : 1-833-958-1164 ou 1 -833-955-1088
Présidente : Secrétaire :	Johanne Roy Amanda Poirier		

Participants

M. Roger Clinch, président	M. David Savoie, président du CA	Dre France Desrosiers, PDG
Mme Claire Savoie	Mme Norma McGraw	Mme Johanne Roy, VP RH
Mme Julie Cyr		

ORDRE DU JOUR

Documents

Heure		Pages	Action
	1. Ouverture de la réunion		
	2. Adoption de l'ordre du jour	1	
	3. Suivi et adoption du procès-verbal		
	4. Affaires nouvelles		
	4.1 Présentation des membres		
	4.2 Mandat du Comité ad hoc des Ressources humaines	2 - 6	
	4.3 Présentation de la structure des Ressources humaines		
	4.3 Présentation de l'exercice de Planification stratégique des Ressources Humaines 2021-2024 : Le cœur de l'action	7 - 22	
	4.4 Présentation des résultats obtenus mi-étape de l'an 1 du plan opérationnel découlant de l'exercice de planification stratégique des Ressources Humaines	23 - 33	
	5. Varia		
	6. Date de la prochaine réunion		
	7. Levée de la séance		

Note d'information

Point 4.2

Nom du comité : Comité ad hoc des Ressources Humaines

Date : 9 septembre 2021

Objet : Mandat du comité

Décision recherchée

Le mandat du Comité ad des Ressources Humaines qui est annexé à la présente note couverture est présenté à titre d'information en début de mandat afin d'aider les membres dans la compréhension de leur mandat et dans le développement du plan de travail et de formation du Comité.

Contexte/problématique

Les membres doivent s'assurer de comprendre le mandat et leur rôle et de faire part de leur besoin au président du comité, s'il y a lieu.

Une attestation est également requise pour la lecture et la compréhension du mandat et le membre doit retourner le mandat signé au président du comité comme quoi il a lu le mandat et compris.

Éléments à prendre en considération dans la prise de décision

Il est important que les membres du comité participent activement au comité et soient imputables des recommandations formulées.

Considérations importantes

Faire valoir l'analyse des répercussions sur le plan de l'éthique; de l'allocation des ressources (analyse financière); de la qualité et de la sécurité; les impacts politiques; des partenariats; de la réputation et de la communication; et de la gestion des risques (analyse légale).

Répercussions	Négligeables	Modérées	Importantes	Commentaires
Éthique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	...
Qualité et sécurité	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
Partenariats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	...
Gestion des risques (analyse légale)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
Allocation des ressources (analyse financière)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
Impacts politiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	...
Réputation et communication	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	...

Suivi à la décision

Chaque membre du comité devra retourner à Monsieur Clinch, président, une copie du mandat dûment signé et faire part de leur besoin, s'il y a lieu.

Proposition et résolution

Demande du Conseil d'administration

Soumis le (date) par xx.

Manuel : Conseil d'administration

Titre :	COMITÉ AD HOC DES RESSOURCES HUMAINES		N° : CA-
Section :	Comités du Conseil	Date d'entrée en vigueur :	2021-06
Mandataire :	Conseil d'administration	Date de révision précédente :	Nouveau
Approbateur :	Conseil d'administration David Savoie, présidente	Approuvée le :	2021-06

BUT

Le Comité ad hoc des Ressources humaines du Conseil d'administration est responsable de fournir au Conseil d'administration (le « Conseil ») des recommandations, conseils, de la rétroaction concernant les préoccupations et les enjeux du Réseau en lien avec les questions relatives à la main d'œuvre ainsi que de sa planification au sein du Réseau de santé Vitalité (le « Réseau »).

Responsabilités

Attendu que :

- Les stratégies en matière de capital humain seront définies en accord avec le Plan stratégique 2020-2023, le Plan régional de santé et d'affaires 2021-2024 du Réseau et l'évaluation des besoins;
- Il existe une pénurie de ressources humaines dans divers domaines un peu partout dans tout le Réseau et l'impact sur l'offre de services et la qualité des services sera évalué et intégré à la retraite annuelle du Conseil en lien avec le Plan stratégique;
- Le tableau de bord stratégique et équilibré est un des outils de surveillance de la performance du Réseau, les indicateurs en lien avec le capital humain continueront d'être suivis conjointement par les Comités de qualité et de la sécurité des patients ainsi que par le Comité de finances et de vérification.

Politique/Procédure n°

:

Le comité sera responsable de :

1. Aider l'équipe de Leadership dans l'identification de stratégies en prenant connaissance de l'exercice de Planification stratégique des Ressources Humaines 2021-2024 : Le cœur de l'action et en soumettant des recommandations au Conseil d'administration
2. Assurer que l'équipe de Leadership met en place les plans opérationnels en lien avec les priorités établies et atteignent les résultats souhaités.
3. Assurer que l'équipe de Leadership a en place un plan prévisionnel des effectifs, en mesure les impacts et tient compte des résultats dans la planification annuelle du Réseau.
4. Assurer que l'équipe de Leadership tient à jour le plan de développement des compétences ainsi que le plan de relève des cadres et des non-syndiqués.
5. Assurer que l'équipe de Leadership a mis en place toutes les mesures pour offrir un milieu de travail sain et sécuritaire exempt de violence.

Composition et fonctionnement

- Le comité est composé d'au moins quatre membres du Conseil ayant droit de vote, dont l'un assumera la présidence du Comité.
- Le président du comité est nommé par le Conseil.
- Le comité fonctionne en respectant la politique sur les comités du Conseil (CA-300).
- Le comité se réunit quatre fois par année en tenant compte du calendrier préétabli des réunions du Conseil.

Obligations de rendre compte

- Rend compte des activités et de la mise en œuvre du plan d'action au Conseil d'administration.

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



RÉSEAU DE SANTÉ
vitalité
HEALTH NETWORK



Planification stratégique des Ressources Humaines 2021-2024

Le cœur de l'action



Table des matières

- Contexte
- Raison d'être
- Vision
- Valeurs
- Enjeux
- Changement de paradigme

Contexte

L'équipe des Ressources humaines met de l'avant cet exercice de Planification stratégique 2021-2024 pour:



Faire en sorte que le RSV dispose des ressources humaines qui lui permettront d'atteindre ses objectifs stratégiques et de mettre en œuvre ses plans opérationnels;



Se tenir au courant des tendances qui ont un impact sur les ressources humaines;



Demeurer souple afin que le RSV puisse effectuer des changements et de mieux répondre aux besoins de travailleurs d'aujourd'hui

Contexte

Raison d'être

Vision

Valeurs

Enjeux

Changement

Raison d'être

Direction des Ressources humaines

Raison d'être

Nous contribuons au développement d'une culture d'excellence dans les soins de santé francophones au Nouveau-Brunswick en nous inspirant des orientations stratégiques du Réseau de santé Vitalité. Nous exerçons un leadership, offrons des services d'experts-conseils et élaborons des processus qui motivent le personnel à atteindre les objectifs du Réseau.

Nous misons sur le recrutement de personnel compétent ainsi que sur son développement continu. Nous adoptons une vision d'un milieu de travail sain et sécuritaire, tant sur le plan psychologique que sur le plan physique, dans lequel les employés du Réseau se sentent engagés, épanouis et reconnus pour leur travail.

Contexte

Raison d'être

Vision

Valeurs

Enjeux

Changement

Vision

Vision

L'Équipe des Ressources Humaines prend aussi l'engagement que le RSV puisse compter au bon moment sur les bonnes personnes ayant les bonnes compétences et au bon endroit (en fonction des ressources humaines disponibles) ;

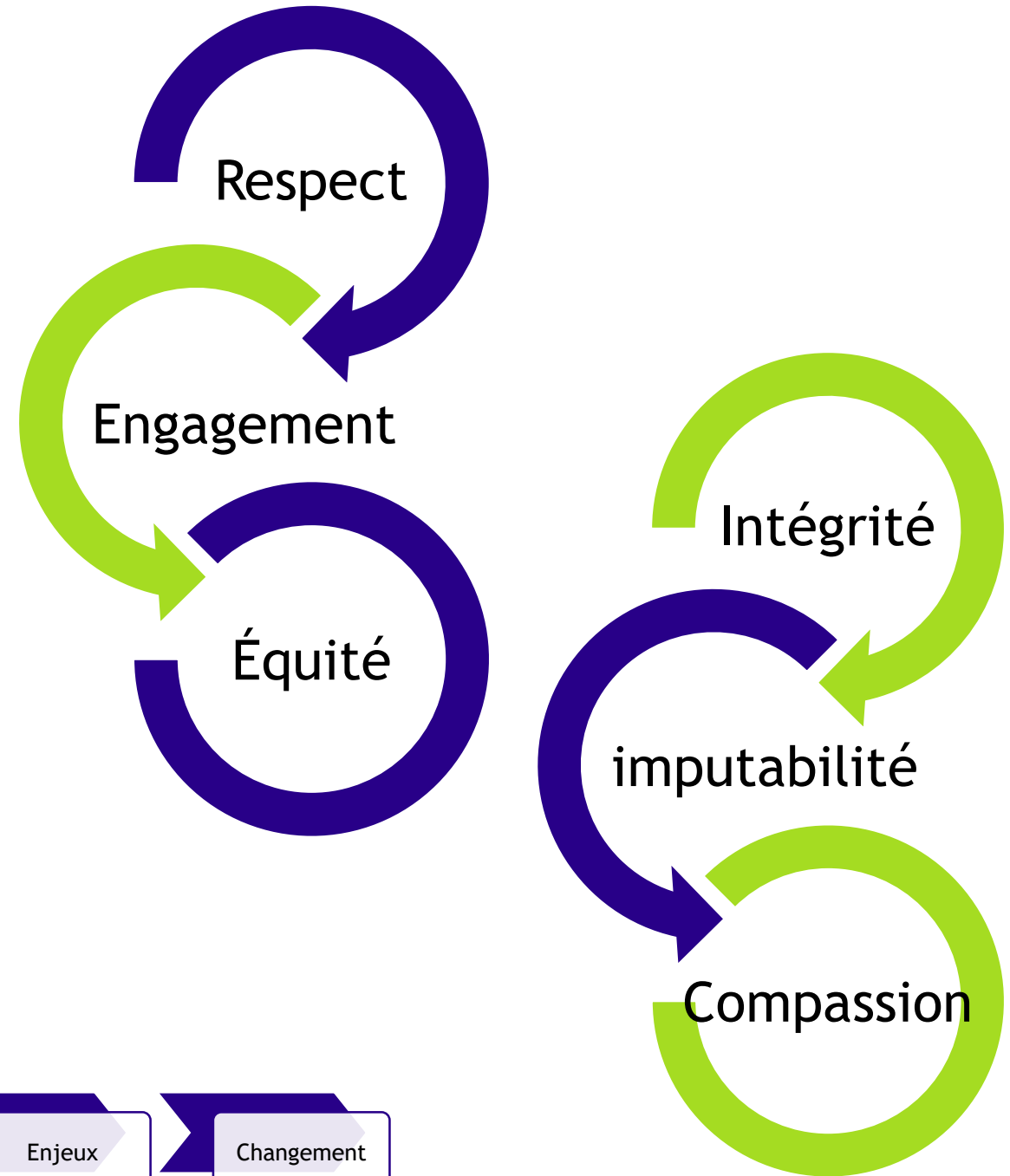
Notre plan demeurera flexible et laissera place à de nouvelles actions en tenant compte de l'évolution de l'environnement interne et externe;

La création d'un contexte de travail où les personnes pourront donner leurs avis ou idées, être écoutées et participer.

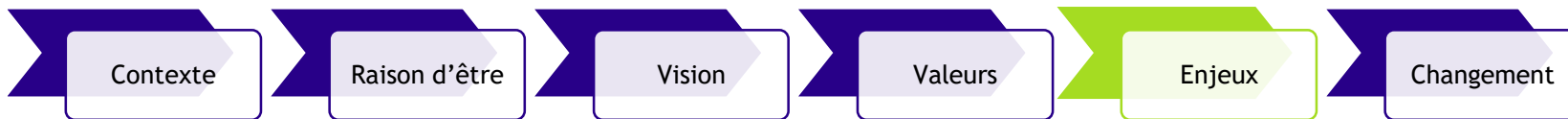
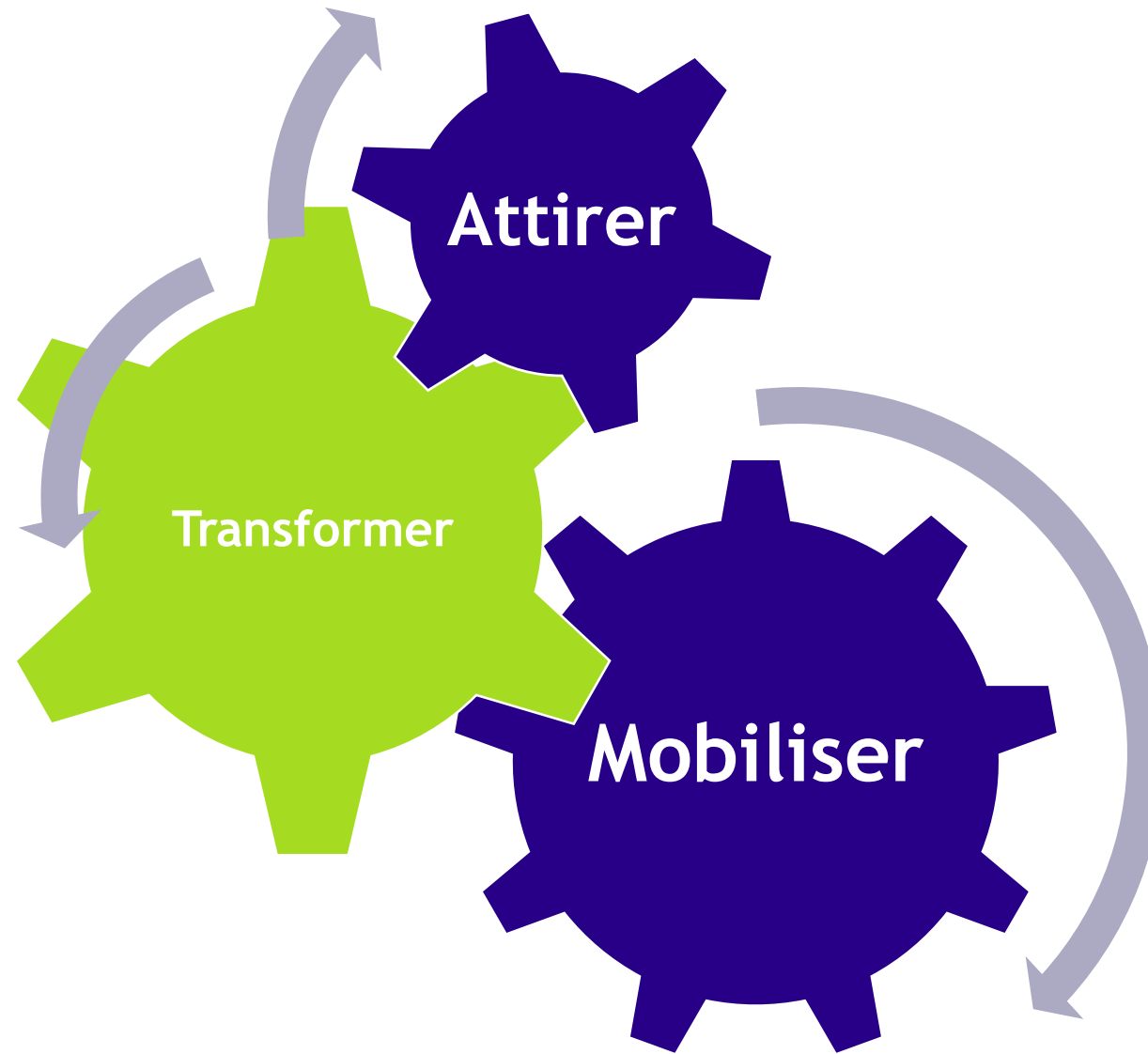


Valeurs

Adhérant à l'ensemble des valeurs du Réseau Santé Vitalité, l'Équipe des Ressources humaines fera vivre les valeurs suivantes plus précisément:



Enjeux



Enjeu 1 Attirer



Orientation 1 :

- Devenir un employeur de choix;

Orientation 2:

- Prévoir les besoins futurs en RH en fonction des initiatives et projets du Plan stratégique du RSV;

Orientation 3 :

- Augmenter la visibilité du RSV par la promotion d'avantages distinctifs;

Orientation 4:

- Évaluer les défis auxquels le RSV devra faire face pour recruter en tenant compte de l'environnement externe;

Orientation 5:

- Améliorer ses façons de faire pour identifier les meilleurs candidats dans les meilleurs délais;

Contexte

Raison d'être

Vision

Valeurs

Enjeux

Changement

Enjeu 2 Transformer



Orientation 1 :

- Introduire une culture de gestion axée sur la bienveillance la reconnaissance et la rétention ;

Orientation 2:

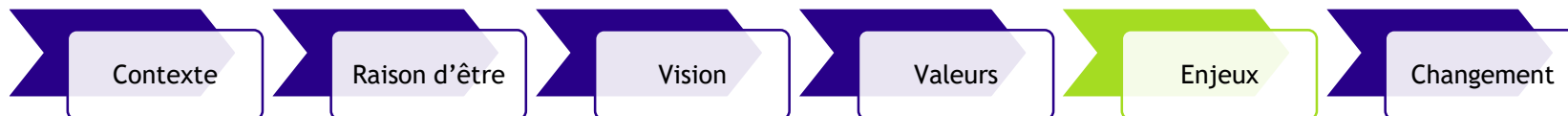
- Offrir des milieux de travail stimulants, sains et sécuritaires;

Orientation 3 :

- Développer une culture apprenante virtuelle et dynamique;

Orientation 4:

- Adopter la gestion de changement et maximiser la digitalisation de la fonction RH afin d'innover dans toutes les sphères de l'organisation;



Enjeu 3 Mobiliser



Orientation 1 :

- Faire évoluer les pratiques de gestion afin de répondre aux attentes et besoins des nouvelles générations;

Orientation 2:

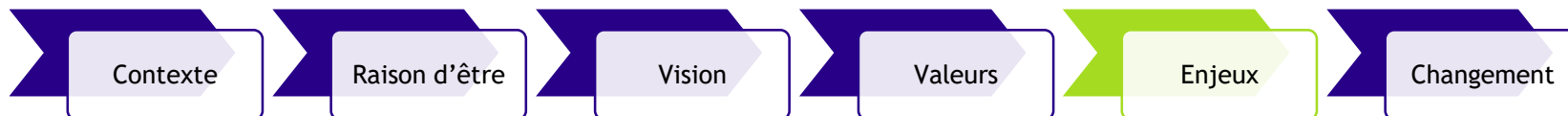
- Développer un leadership plus participatif et plus collaboratif;

Orientation 3 :

- Développer les compétences des gestionnaires pour assurer un rôle de leader dans ce nouveau contexte;

Orientation 4:

- Communiquer et partager nos résultats.



Changement de paradigme

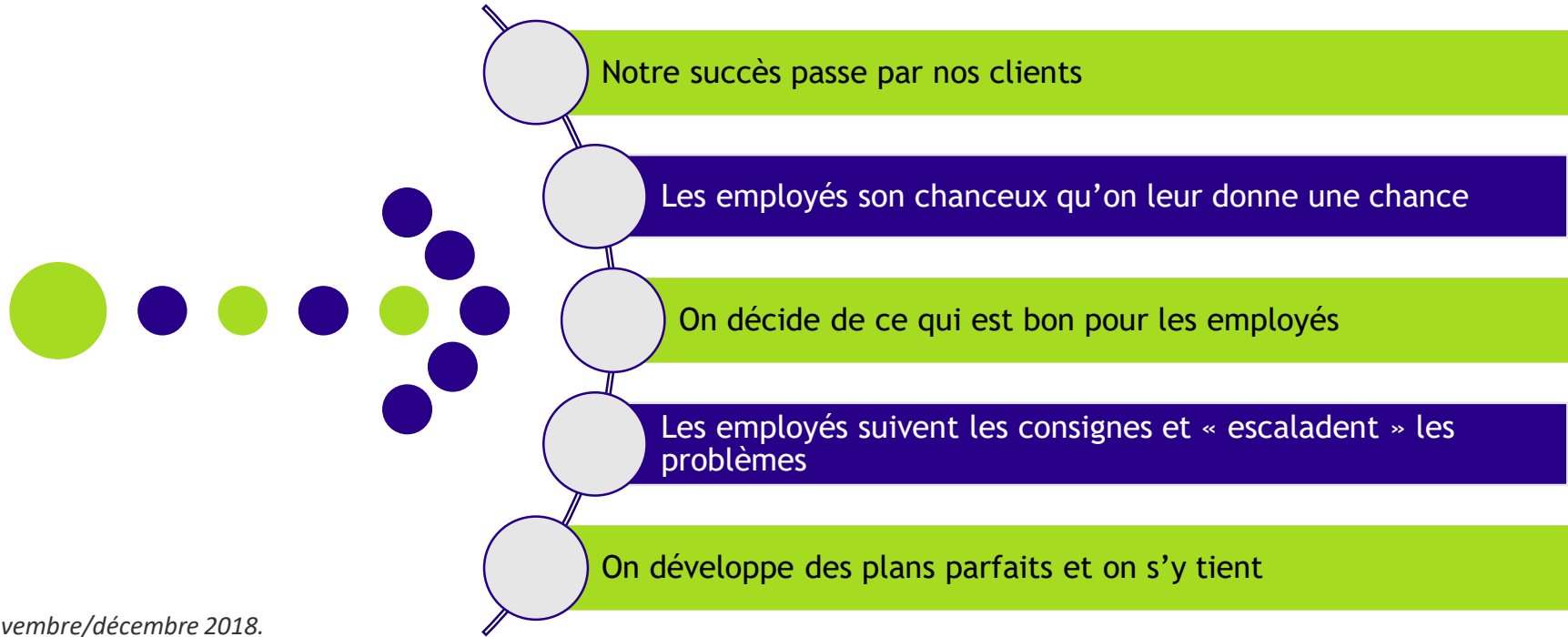
Un changement de paradigme pour l'organisation

de

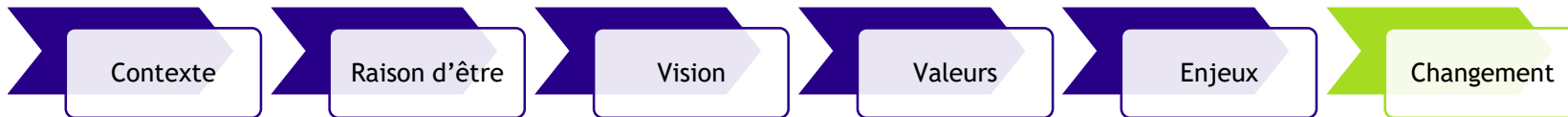
- 1 Notre succès passe par nos clients.
- 2 Les employés sont chanceux qu'on leur donne une chance.
- 3 On décide de ce qui est bon pour les employés.
- 4 Les employés suivent les consignes et « escaladent » les problèmes.
- 5 On développe des plans parfaits et on s'y tient.

à

- 1 Notre succès passe par nos employés : ce sont eux qui épatent les clients.
- 2 On est chanceux que les employés nous aient choisis.
- 3 On écoute nos employés pour comprendre leurs besoins et leurs aspirations.
- 4 Les employés ont une voix et ils innent.
- 5 On a une intention et on construit en cours de route.



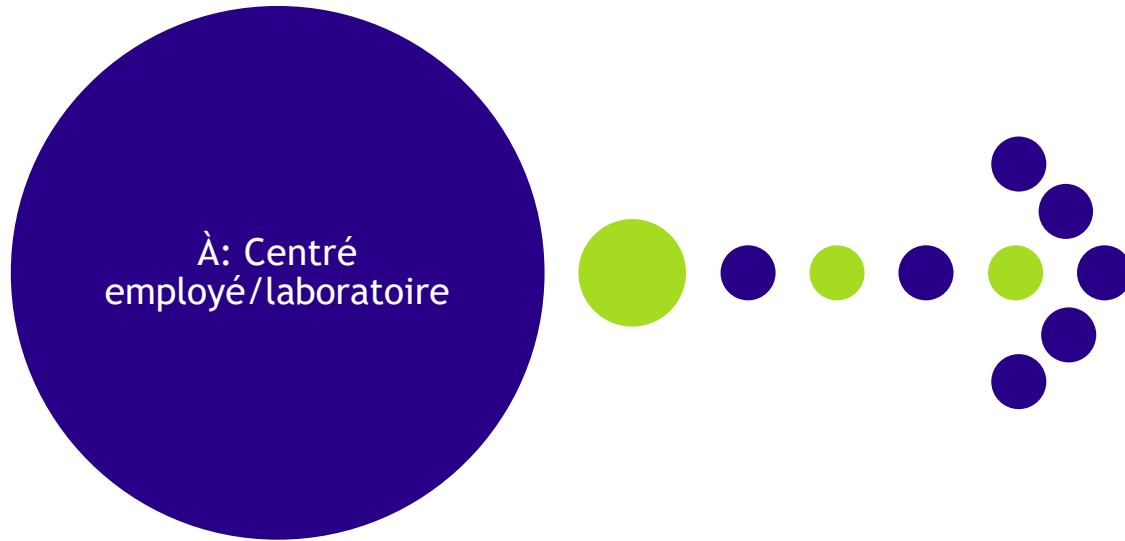
Source : Revue RH, volume 21, numéro 4, octobre/novembre/décembre 2018.



Changement de paradigme



Planification stratégique RH 2021-2024



- Notre succès passe par nos employés: ce sont eux qui épateront les clients
- On est chanceux que les employés nous aient choisis
- On écoute nos employés pour comprendre leurs besoins et leurs aspirations
- Les employés ont une voix et ils innovent
- On a une intention et on construit en cours de route

Source : Revue RH, volume 21, numéro 4, octobre/novembre/décembre 2018.



Qu'est-ce qu'un employeur de choix?

ENGAGEMENT DE LA HAUTE DIRECTION ENVERS LES EMPLOYÉS

Transparence, actions ciblées, communication, culture organisationnelle

Intégration

- ♦ Allonger la durée du programme d'intégration
- ♦ Familiariser les employés avec la culture organisationnelle

Sélectionner le candidat idéal « fit » : rechercher mieux et établir les attentes

Expérience de travail
Processus de travail et procédures

Apprentissage et développement

- ♦ Allouer plus de temps et d'argent
- ♦ Développer les compétences comportementales en plus des compétences techniques
- ♦ Offrir plus de possibilités de formation

Culture axée sur la performance

Gestion du rendement

- ♦ Rétroaction régulière

Repérage des hauts potentiels

Rémunération

- ♦ Salaire au rendement
- ♦ Système de primes
- ♦ Programmes d'actionnariat

Avantages sociaux

- ♦ Avantages sociaux flexibles
- ♦ Aménagements

Équilibre vie-travail

Avantages de faire partie des employeurs de choix

- ♦ Plus grande reconnaissance externe
- ♦ Meilleurs résultats financiers
- ♦ Taux de roulement des employés plus faible
- ♦ Plus grand nombre de demandes d'emplois spontanées
- ♦ Productivité accrue

COMMUNICATION EFFICACE

Communication fréquente des valeurs, des objectifs et des résultats d'affaires
Commentaires et suggestions des employés

*Trois tailleurs de pierres travaillent sur un chantier.
Quelqu'un passant par là demande ce qu'ils font.*

- Je taille des pierres, soupire le premier.

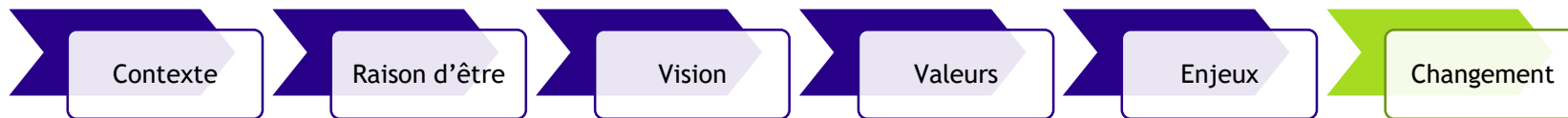


- Je construis un mur, répond le second.

- Je bâtis une cathédrale, s'exclame le troisième.



Charles Péguy (1873-1914).





Merci pour votre attention





Réseau de Santé Vitalité

Ressources Humaines

Le cœur de l'action

Plan opérationnel 2021-2024



Contexte

L'équipe des Ressources humaines met de l'avant cet exercice de Planification stratégique 2021-2024 pour:



Faire en sorte que le RSV dispose des ressources humaines qui lui permettront d'atteindre ses objectifs stratégiques et de mettre en œuvre ses plans opérationnels;



Se tenir au courant des tendances qui ont un impact sur les ressources humaines;



Demeurer souple afin que le RSV puisse effectuer des changements et de mieux répondre aux besoins de travailleurs d'aujourd'hui

Contexte

Raison d'être

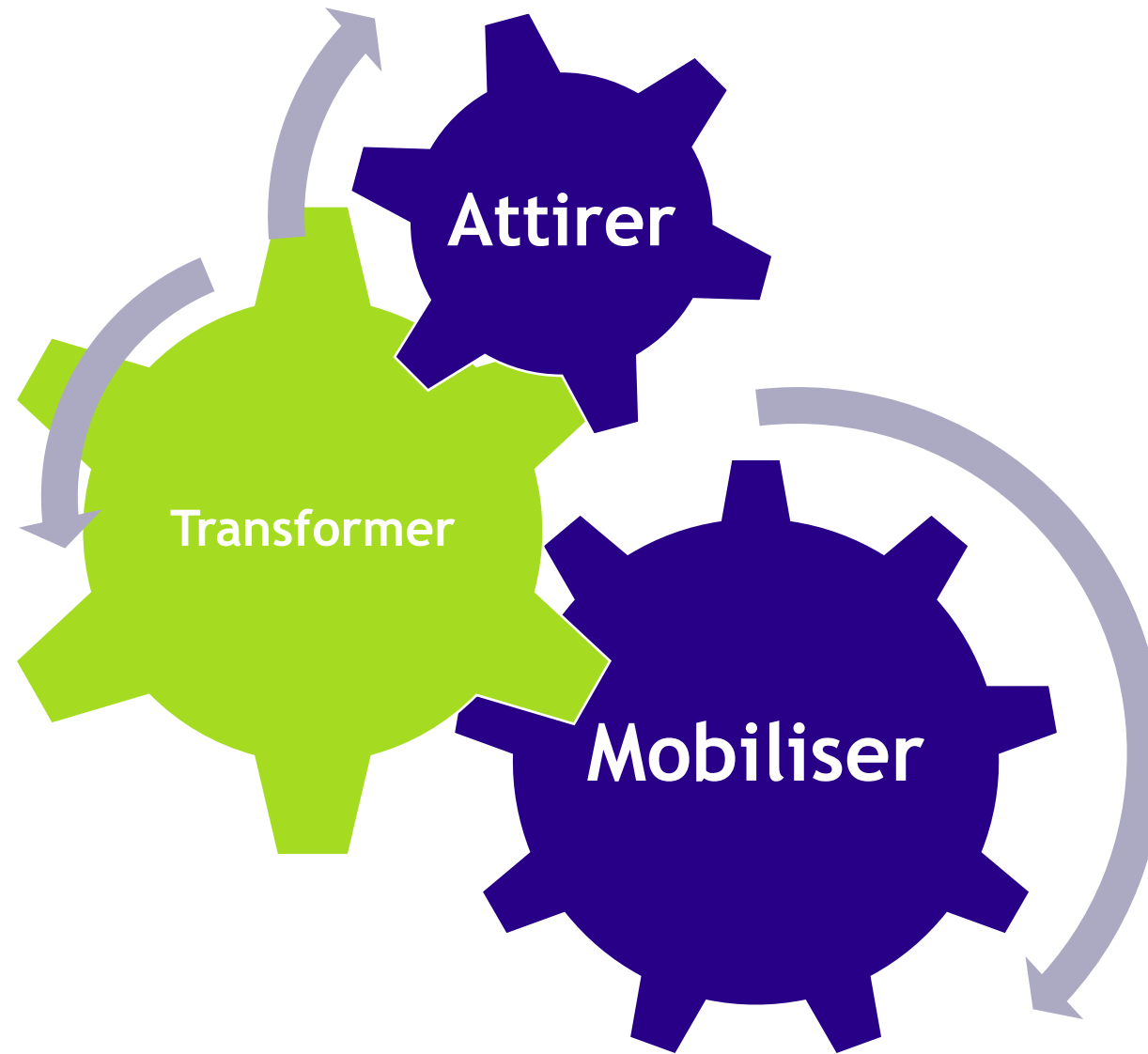
Vision

Valeurs

Enjeux

Changement

Enjeux



Plan opérationnel 2021-2024

■ 3 Enjeux

■ 13 grandes orientations

■ 52 activités

- 23 en cours pour l'année 2021-2022
- 29 à initier dans les années subséquentes

Enjeu 1 Attirer

Orientation 1 :

- Devenir un employeur de choix;

Orientation 2:

- Prévoir les besoins futurs en RH en fonction des initiatives et projets du Plan stratégique du RSV;

Orientation 3 :

- Augmenter la visibilité du RSV par la promotion d'avantages distinctifs;

Orientation 4:

- Évaluer les défis auxquels le RSV devra faire face pour recruter en tenant compte de l'environnement externe;

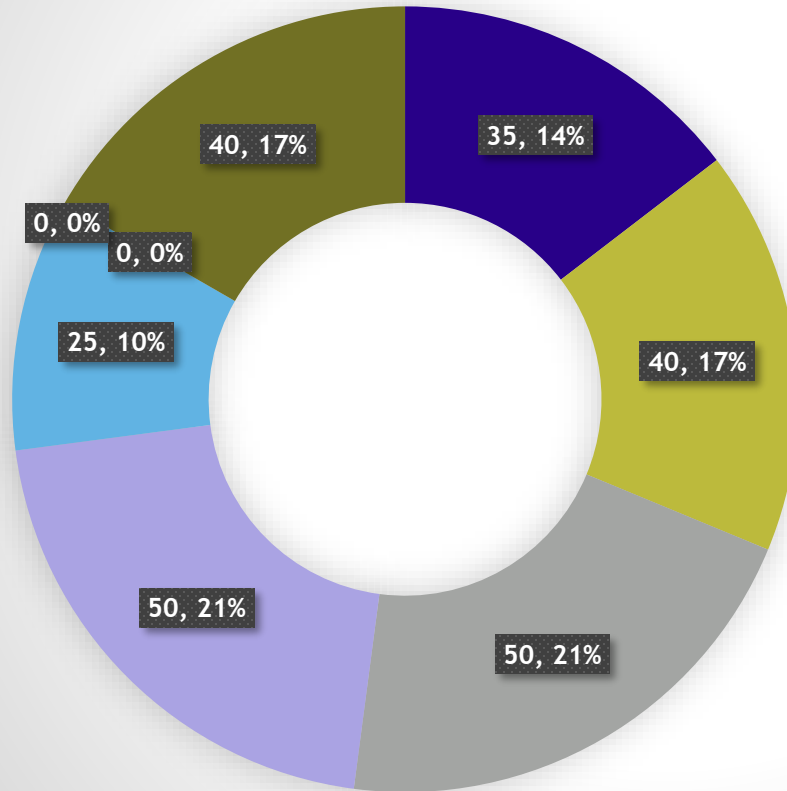
Orientation 5:

- Améliorer ses façons de faire pour identifier les meilleurs candidats dans les meilleurs délais;



Attirer; activités en cours 2021-2022

Moyenne 30% complétion



- Attirer Stratégie mieux-être
- Attirer Retour au travail précoce, accommodations disponible
- Attirer Plan de relève
- Attirer Offre globale de rémunération, avantages sociaux
- Attirer Équilibre vie-travail
- Attirer Ententes de services; billets événementiels; tirages
- Attirer Clip témoignages employés
- Attirer Apprentissage et développement

Enjeu 2 Transformer



Orientation 1 :

- Introduire une culture de gestion axée sur la bienveillance la reconnaissance et la rétention ;

Orientation 2:

- Offrir des milieux de travail stimulants, sains et sécuritaires;

Orientation 3 :

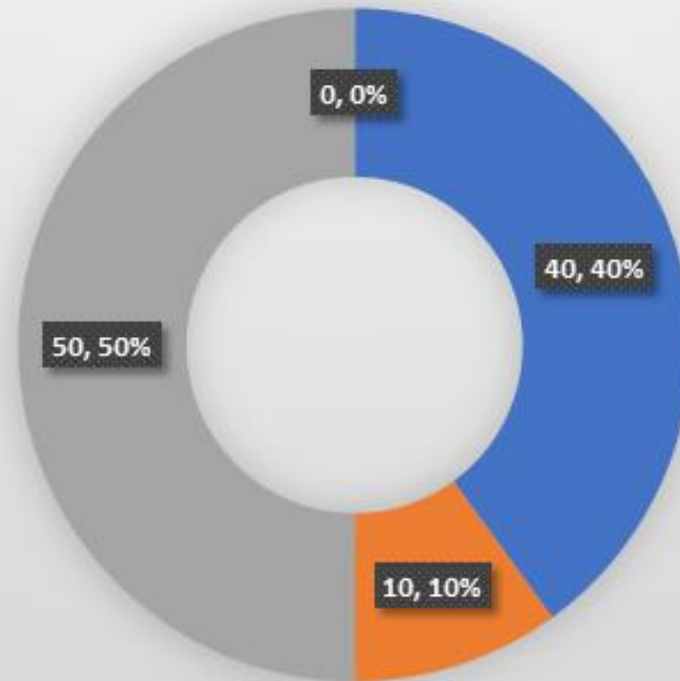
- Développer une culture apprenante virtuelle et dynamique;

Orientation 4:

- Adopter la gestion de changement et maximiser la digitalisation de la fonction RH afin d'innover dans toutes les sphères de l'organisation;

Transformer, activités en cours 2021-2022

Moyenne 25% complétion



■ transformer Communiquer les résultats et mesures

■ transformer Efficacité, cohésion et mises en œuvres

■ transformer Groupe de travail Mieux-être

■ transformer optimiser le processus d'entrevue de depart (revoir le procesus , personnaliser et analyser par secteur/groupe/zone etc et exploiter d'avantages les données qu'on recoltent , faire des plans concrets

Enjeu 3 Mobiliser



Orientation 1 :

- Faire évoluer les pratiques de gestion afin de répondre aux attentes et besoins des nouvelles générations;

Orientation 2:

- Développer un leadership plus participatif et plus collaboratif;

Orientation 3 :

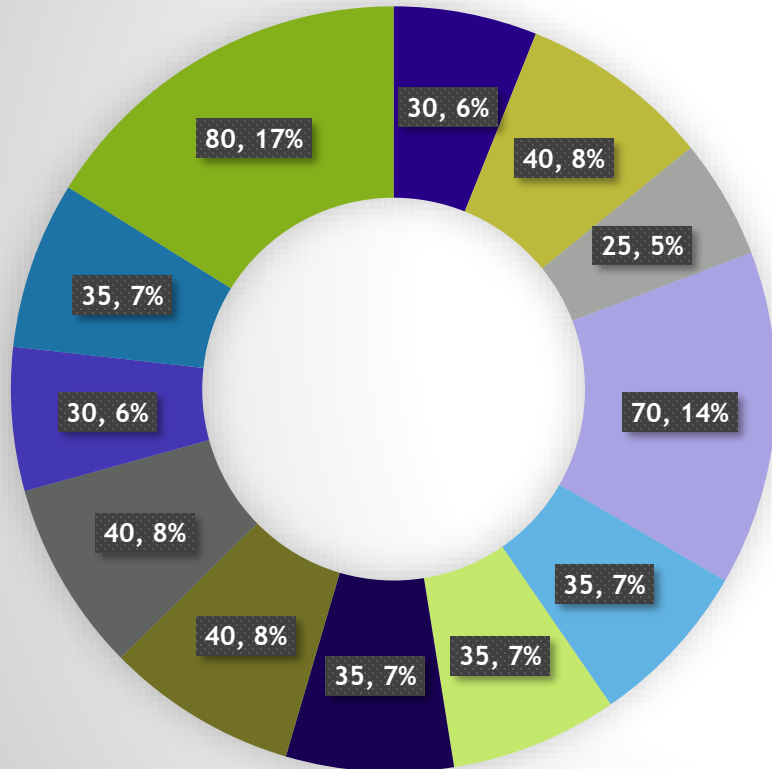
- Développer les compétences des gestionnaires pour assurer un rôle de leader dans ce nouveau contexte;

Orientation 4:

- Communiquer et partager nos résultats.

Mobiliser; activités en cours 2021-2022

Moyenne 41% complétion



- Mobiliser Rétroaction régulières; formations
- Mobiliser Présenter une offre de service ciblé qui accompagnera le gestionnaire tout au long de sa carrière au RSV en optimisant la transversalité des rôles et des liens entre les PARH et l'équipe de dotation /acquisition de talent/relation de travail/expérience em
- Mobiliser Perfectionnement / Formations
- Mobiliser Mettre en place un mécanisme de consultation juridique interne pour l'aide à la prise de décision
- Mobiliser La prévention des conflits
- Mobiliser Élaborer des outils novateurs à l'intention des gestionnaires visant à les accompagner
- Mobiliser Développer les compétences en matière de gestion de conflits et d'intelligence émotionnelle auprès des PARH et des gestionnaires par le biais de formations et de coaching personnalisé
- Mobiliser Développer les compétences de nos gestionnaires par le biais chroniques
- Mobiliser Communiquer les bonnes pratiques et les avancées en matière de gestion des ressources humaines
- Mobiliser Communautés de pratique; rencontres régulières
- Mobiliser Climat de travail
- Mobiliser Bulletin mensuel HEBDO-RH dans le but de; Partager nos indicateurs

Questions / Commentaires

