

AVIS DE RÉUNION

PROCÈS-VERBAL

Titre de la réunion :	Comité mixte de la qualité et de la gouvernance	Date et heure :	Le 16 décembre 2025, 13 h
But de la réunion :	Réunion régulière	Endroit :	Teams
Co-présidentes :	Claire Savoie Johanne Thériault Paulin		
Adjointes administratives :	Vicky Pellerin Sophie Legacy		

Participants

Membres votants

Johanne Thériault Paulin (co-présidente)	Claire Savoie (co-présidente)	Misty Labillois
--	-------------------------------	-----------------

Membres d'office

Dre France Desrosiers	Tom Soucy (ayant droit de vote)
-----------------------	---------------------------------

Membres invités - Qualité

Dr Eric Levasseur	Annie Carré	Catherine Rouanes
Brigitte Sonier Ferguson	Marjorie Pigeon	Caroline Ringuette
Marc-André Leblanc	Pierre Michaud	Steve Savoie

Membres invités - Gouvernance

Marc-André Leblanc	Pierre Michaud	Patrick Parent
Ghislaine Arsenault		

Avis de réunion

Heure	Sujet	Action
13 h	1. Ouverture de la réunion	Décision
13 h 01	2. Constatation de la régularité de la réunion	Décision
13 h 02	3. Rappel de confidentialité	Information
13 h 03	4. Adoption de l'ordre du jour	Décision
13 h 05	5. Déclaration de conflits d'intérêts	Information

QUALITÉ

13 h 06	6. Approbation du procès-verbal du 14 octobre 2025	Décision
13 h 07	7. Suivis de la dernière rencontre	Information
	8. Affaires permanentes	
13 h 10	8.1 Rapport T2 2025-2026 du secteur QSPEP	Information
13 h 30	8.2 Rapport T2 2025-2026 des risques organisationnels	Information
13 h 50	9. Affaires nouvelles Sans objet.	

GOUVERNANCE

13 h 50	10. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 14 octobre 2025	Décision
	11. Suivis de la dernière réunion	
13 h 51	11.1 Réflexion quant au meilleur moyen de superviser le secteur de l'expérience employé au Conseil d'administration	Discussion et décision

	<ul style="list-style-type: none"> a) Note exécutive b) Politique CA-320 : Comité de gouvernance et de mise en candidature c) Plan de travail du Comité de gouvernance – 2025-2026 d) Tableau de bord 	
14 h 05	<p>11.2 Rencontre avec le Réseau de santé Horizon par rapport aux nominations des membres du Conseil d'administration - mise à jour et planification de la rencontre</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Note exécutive b) Processus de planification et de renouvellement de la succession du Conseil d'administration c) Ordre du jour du 18 décembre 2025 	Discussion
	12. Affaires permanentes	
14 h 15	<p>12.1 Adoption du processus d'élection des dirigeants du Conseil d'administration</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Note exécutive b) Politique CA-130 : Élections des dirigeants du Conseil d'administration 	Décision
14 h 25	<p>12.2 Adoption du plan d'évaluation annuelle de la performance de la PDG, du médecin-chef et de la présidence du Comité professionnel consultatif</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Note exécutive b) Tableau d'exécution du processus d'appréciation du rendement et de la performance c) Calendrier d) Politique CA-400 : Évaluation du rendement et du développement du président-directeur général e) Politique CA-430 : Processus d'évaluation du médecin-chef et du président du Comité professionnel consultatif 	Décision
14 h 35	<p>12.3 Évaluation du fonctionnement des réunions du Conseil d'administration</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Note exécutive b) Tableau d'évaluation des réunions à huis clos et publique du 28 octobre 2025 	Information
14 h 40	12.4 Suivi du plan de travail sur les normes de gouvernance en prévision de la visite d'Agrément (résultats du sondage)	Information
14 h 50	<p>12.5 Vacances à venir au sein du Conseil d'administration</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Note exécutive 	Décision
15 h 15	13. Date de la prochaine réunion : 24 mars 2026 à 13 h	Information
15 h 20	14. Levée de la réunion	Décision

AVIS DE RÉUNION PROCÈS-VERBAL

Titre de la réunion :	Comité mixte de la qualité et de la gouvernance	Date et heure :	Le 14 octobre 2025, 14 h à 15 h 37
But de la réunion :	Réunion régulière	Endroit :	Teams
Co-présidentes :	Claire Savoie Johanne Thériault Paulin		
Adjointes administratives :	Sophie Legacy		

Participants**Membres votants**

Johanne Thériault Paulin (co-présidente)	Claire Savoie (co-présidente)	Misty Labillois
--	-------------------------------	-----------------

Membres d'office

Dre France Desrosiers	Tom Soucy (ayant droit de vote)
-----------------------	---------------------------------

Membres invités – Qualité

Dr Eric Levasseur	Annie Carré	Catherine Rouanes
Brigitte Sonier Ferguson	Marjorie Pigeon	Ghislaine Arsenault
Marc-André Leblanc	Pierre Michaud	

Membres invités - Gouvernance

Marc-André Leblanc	Pierre Michaud
--------------------	----------------

Préminutes

Heure	Sujet	Action
	1. Ouverture de la réunion	
	2. Constatation de la régularité de la réunion	
	3. Rappel de confidentialité	
	4. Adoption de l'ordre du jour	
	5. Déclaration de conflits d'intérêts	

QUALITÉ

6. Approbation du procès-verbal du 27 mai 2025	
7. Suivis de la dernière rencontre	
8. Affaires permanentes	
8.1 Rapport annuel 2024-2025 et T1 2025-2026 du secteur QSPEP	
8.2 Rapport T1 2025-2026 des risques organisationnels	
9. Affaires nouvelles	
9.1 Recommandation du plan de travail	

GOUVERNANCE**10. Approbation en bloc des procès-verbaux de la réunion ordinaire du 27 mai 2025 et de la réunion extraordinaire du 29 août 2025**

Les procès-verbaux des réunions du 27 mai et du 29 août 2025 sont présentés aux fins d'adoption.

MOTION 2025-10-14 / 04CMQG

Proposée par Claire Savoie
Appuyée par Thomas Soucy

Est résolu que les procès-verbaux du Comité mixte de la qualité et de gouvernance - section gouvernance du 27 mai 2025 et du 29 août 2025 soient adoptés en bloc, tels que circulés.

Adoptée à l'unanimité

11. Suivis de la dernière réunion

11.1 Réflexion quant au meilleur moyen de superviser le secteur des ressources humaines au Conseil d'administration

Ce point est présenté aux fins de discussion relativement au rôle du Conseil d'administration et ses responsabilités en matière des ressources humaines. Patrick s'est penché sur la question et rend compte au Comité de ses recherches.

À la suite des éléments présentés par celui-ci et des discussions qui ont été tenues, ce sujet sera ramené aux membres du Conseil d'administration lors de la réunion à huis clos avec la PDG et le PDG adjoint du 28 octobre 2025. En préparation pour cette discussion, la note préparée par Patrick pour cette réunion sera fournie à l'ensemble des membres afin qu'ils puissent prendre connaissance des éléments qu'elle contient et pour identifier quels besoins seraient satisfaits dans la formation d'un comité permanent ou ad hoc des ressources humaines.

11.2 Rencontre avec le Réseau de santé Horizon par rapport aux nominations des membres du Conseil d'administration

Une mise à jour est offerte relativement à l'objectif du Réseau de santé Vitalité de rencontrer le Réseau de santé Horizon afin de nous aligner sur le processus de nomination des membres de nos conseils d'administration respectifs. En raison des dossiers prioritaires, cette démarche avait dû être mise en pause temporairement.

Le président et les membres du Comité estiment que cette rencontre est nécessaire et demandent à Dre Desrosiers de joindre Margaret Melanson relativement à une rencontre prochaine entre les membres de gouvernance des deux réseaux pour leur présenter le processus de nomination qui énonce les principes préconisés par le Réseau de santé Vitalité relativement aux nominations, au renouvellement de mandats et à la durée de ceux-ci.

11.3 Cautionnement

Ce point sur le cautionnement est présenté à titre décisionnel pour décider du courtier d'assurance et du ou des assureurs par rapport à cette couverture.

Le président du Conseil d'administration demande à Pierre de lui fournir une liste de personnes ou de secteurs à qui cette assurance de cautionnement s'applique.

MOTION 2025-10-14 / 05CMQG

Proposée par Thomas Soucy

Appuyée par Claire Savoie

Est résolu que le Comité mixte de la qualité des soins et de la sécurité des patients et de gouvernance et mise en candidature - section gouvernance approuve la recommandation tel que présentée, et délègue au vice-président, Services corporatifs, l'action de souscrire le Réseau à une couverture d'assurance comme prescrit dans le règlement administratif B 20.0 Cautionnement.

Adoptée à l'unanimité

12. Affaires permanentes

12.1 Recommandation d'un plan de formation annuel à l'intention du Conseil d'administration

Le plan de formation annuel des membres du Conseil d'administration est soumis pour adoption.

MOTION 2025-10-14 / 06CMQG

Proposée par Claire Savoie

Appuyée par Thomas Soucy

Est résolu que le Comité mixte de la qualité et de gouvernance - section gouvernance recommande au Conseil d'administration l'adoption du plan de formation annuel.

Adoptée à l'unanimité

12.2 Révision et recommandation du plan de travail du Conseil d'administration

Le plan de travail du Conseil d'administration pour l'année 2025-2026 est présenté pour adoption.

MOTION 2025-10-14 / 07CMQG

Proposée par Claire Savoie

Appuyée par Thomas Soucy

Est résolu que le Comité mixte de la qualité et de gouvernance - section gouvernance recommande au Conseil d'administration l'adoption du plan de travail annuel du Conseil d'administration.

Adoptée à l'unanimité

12.3 Révision des plans de travail des comités du Conseil d'administration

Les plans de travail des comités de qualité, de gouvernance et de finances sont présentés aux fins d'adoption. Le comité de recherche et de formation ne s'étant pas encore rencontré, il nous présentera son plan de travail à la suite de cette première rencontre.

MOTION 2025-10-14 / 08CMQG

Proposée par Claire Savoie

Appuyée par Thomas Soucy

Est résolu que le Comité mixte de la qualité et de gouvernance - section gouvernance adopte les plans de travail annuels des comités du Conseil d'administration, à l'exception de celui du CMRFF – section recherche et formation.

Adoptée à l'unanimité

12.4 Évaluation du fonctionnement des réunions du Conseil d'administration

Le rapport d'évaluation des réunions du Conseil d'administration du 24 juin 2025, c'est-à-dire la réunion publique, la réunion à huis clos et l'assemblée générale annuelle, est présenté à titre informatif et aux fins de discussion, le cas échéant.

Quelques commentaires d'amélioration, surtout au niveau du confort des salles de rencontre, sont notés.

12.5 Suivi du plan de travail sur les normes de gouvernance en prévision de la visite d'Agrément

Ce point a été discuté en premier au début de la réunion de la section gouvernance afin de permettre à Marjorie Pigeon de quitter la réunion immédiatement après.

Marjorie Pigeon fait part aux participants de l'avancement des travaux relativement à la démarche de certification d'Agrément Canada en préparation à la prochaine visite qui aura lieu la semaine du 7 juin 2026.

L'accent est mis sur le sondage qui doit être envoyé aux membres du Conseil d'administration la journée même. La date butoir pour remplir le sondage est le 11 novembre. Marjorie fera parvenir aux membres un courriel explicatif avec le lien du sondage.

On décide cependant de ne pas le faire remplir par les trois nouveaux membres, soit Misty Labillois, Léo-Paul Pinet et Janice Goguen en raison de leur manque d'expérience au sein du Conseil et des procédures de gouvernance du Réseau. Ils seront cependant tenus au courant de toutes les démarches avec Agrément Canada en préparation à la visite, à laquelle tous les membres participeront.

13. Affaires nouvelles

13.1 Comité d'éthique de la recherche - Recommandation de nomination de deux membres suppléants

Le Comité d'éthique de la recherche propose l'adoption des nominations, et ce à effet immédiat, de Mme Micheline LeBlanc à titre de membre suppléante experte dans les méthodes et les domaines de recherche, et de M. Pier J. Morin à titre de membre suppléant expert en recherche quantitative.

MOTION 2025-10-14 / 09CMQG

Proposée par Thomas Soucy

Appuyée par Claire Savoie

Est résolu que Comité mixte de la qualité et de gouvernance - section gouvernance recommande au Conseil d'administration les nominations de Mme Micheline LeBlanc à titre de membre suppléante experte dans les méthodes et les domaines de recherche, et de M. Pier J. Morin à titre de membre suppléant expert en recherche quantitative, au Comité d'éthique de la recherche, effectives dès maintenant.

Adoptée à l'unanimité

14. Date de la prochaine réunion

La prochaine réunion du CMQG – section gouvernance aura lieu le 16 décembre 2025 à 13 h.

15. Levée de la réunion

Thomas Soucy propose la levée à 15 h 37.

Johanne Thériault Paulin

Coprésidente du Comité mixte de la qualité des soins et de la sécurité des patients et de gouvernance et de mise en candidature – section gouvernance

Pierre Michaud

Vice-président – services corporatifs

Nom du comité : Comité de gouvernance

Date : 16 décembre 2025

Objet : Intégration du volet expérience employé (engagement interne et ressources humaines) au mandat du Comité de gouvernance

Résultat ou état futur recherché

Intégrer formellement un volet expérience employé (engagement interne et ressources humaines) au mandat du Comité de gouvernance (comité) du Conseil d'administration (Conseil) afin d'assurer une surveillance stratégique de la main-d'œuvre qui influence la performance globale du Réseau, la qualité des soins, la mobilisation du personnel et la culture organisationnelle.

Raison pour laquelle le résultat ou l'état futur est désiré ou nécessaire

Dans le contexte actuel marqué par une pénurie de main-d'œuvre, une charge de travail importante et une transformation des modèles de soins, il est essentiel que le Conseil dispose d'une vision des stratégies du Réseau en matière de ressources humaines, d'engagement et de développement organisationnel.

L'intégration de cette dimension au Comité permet :

- Un alignement entre la stratégie organisationnelle, la culture souhaitée et les pratiques de gestion;
- Une surveillance proactive des risques liés au bien-être, à la mobilisation et à la capacité d'attirer et de retenir le personnel.

Données probantes ou information probante à l'appui

- Lien établi entre l'engagement du personnel et la qualité des soins : la littérature en gouvernance en santé démontre que les organisations ayant un personnel mobilisé et soutenu présentent de meilleurs résultats en sécurité, en satisfaction des patients et en performance opérationnelle.
- Retombées directes sur la rétention : les facteurs liés à l'expérience employé — sentiment d'appartenance, sécurité psychologique, reconnaissance, leadership — influencent fortement le roulement et la fidélisation.
- Pressions systémiques sur la main-d'œuvre : les réseaux de santé font face à un roulement accru, à des difficultés de recrutement et à une intensification des risques psychosociaux liés au travail. Une gouvernance sensible à ces enjeux est donc essentielle.
- Évolution des meilleures pratiques de gouvernance : plusieurs organisations de santé, universités, hôpitaux universitaires et agences publiques ont ajouté la culture organisationnelle, le leadership interne et l'expérience employé à leurs comités de gouvernance ou de risques.

Note exécutive

Solution ou action proposée

- Modifier le mandat du Comité pour y intégrer explicitement la surveillance de l'expérience employé.
- Mettre en place un tableau de bord destiné au Comité, y compris les résultats liés aux indicateurs.
- Prévoir la présence aux réunions du Comité les responsables des Ressources humaines et des Communications et de l'Engagement.

Risque lié à cette action ou inaction

Risques si l'action est mise en œuvre

- Possibilité de confusion entre gouvernance et gestion opérationnelle si les rôles ne sont pas clairement définis.
- Augmentation du volume d'information présentée au Comité et des dossiers à traiter au sein de celui-ci.

Risque si aucune action n'est prise

- Manque de surveillance des risques liés au capital humain.

Considérations importantes

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(s) à la décision

Présenter le mandat et le plan de travail modifiés du Comité au Conseil pour son adoption.

Agrément Canada¹

Ce point permet au comité de s'acquitter de ses responsabilités en matière de gouvernance selon le(s) critère(s) de la norme Gouvernance d'Agrément Canada suivant(s) :

No de critère	Libellé
3.1.11	L'instance de gouvernance veille à ce que l'organisme dispose d'une stratégie exhaustive en matière de ressources humaines.
3.4.1	L'instance de gouvernance surveille les expériences de la main-d'œuvre au lieu de travail.
3.5.2	L'instance de gouvernance veille à ce que l'organisme répartisse les ressources adéquates pour offrir le niveau prévu de services demandés.

¹ Cette section ne s'applique qu'au Conseil d'administration et ses comités.

5.1.4	L'instance de gouvernance veille à ce que les politiques de l'organisme reflètent les pratiques en matière de sécurisation culturelle et d'humilité et intègrent la culture et les droits des communautés qui reçoivent des services de l'organisme.
-------	--

Motion

Proposée et appuyée

Est résolu que le Comité de gouvernance et de mise en candidature approuve le plan de travail annuel modifié, ainsi que la politique CA-320 : Comité de gouvernance et de mise en candidature modifiée.

Soumis le 12 décembre 2025 par Dre France Desrosiers, PDG du Réseau de santé Vitalité et secrétaire du Conseil d'administration.



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 :	aaaa-mm-jj
Mandataire :	Conseil d'administration	Date de révision précédente :	2022-06-21
Approbateur :	Conseil d'administration Thomas Soucy, président.	Approuvée le :	aaaa-mm-jj
Établissement(s)/programme(s) :			

BUT

Le Comité de gouvernance et de mise en candidature est responsable d'orienter le Conseil d'administration (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 en la matière. Il s'occupe principalement de surveiller les activités du conseil d'administration, plutôt que celles de l'organisme dans son ensemble. Il voit également à l'adoption par le Conseil de politiques assurant la bonne gouvernance du Réseau ainsi qu'à la mise en place d'un processus d'évaluation du Conseil, de ses comités et de ses membres. Enfin, il appuie le Conseil dans son examen du suivi des grandes orientations et des priorités stratégiques, conformément à la raison d'être et les valeurs du Réseau (AC : 1.1.3, 1.1.5)

De plus, le Comité de gouvernance et de mise en candidature est responsable de la supervision du volet expérience employé au sein de la Régie. Notamment, il est responsable de superviser le rendement de la Présidence-direction générale, de s'assurer que les politiques en place respectent la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, que le Réseau dispose d'une stratégie de recrutement et que les stratégies d'engagement et de maintien en poste suivent les bonnes pratiques.

Composition et fonctionnement

1. Le comité est composé d'au moins deux membres du Conseil ayant droit de vote, dont l'un assumera la présidence du Comité.
2. Le président du comité est nommé par le Conseil.
3. Le président du Conseil d'administration est membre d'office avec droit de vote et le président-directeur général est membre d'office sans droit de vote.
4. Le comité fonctionne en respectant la politique sur les comités du Conseil d'administration (CA-300).
5. Le comité se réunit quatre fois par année selon un calendrier préétabli.

Responsabilités

Structure et processus de gouvernance :

1. Guider le Conseil et lui soumettre des recommandations par rapport à sa structure et à ses processus de gouvernance, en se basant sur le cadre législatif du Réseau, des politiques du Conseil, des normes de gouvernance d'Agrément Canada, des bonnes pratiques en gouvernance et des compétences des membres en gouvernance (AC : 1.1.1, 1.1.2, 2.1.1, 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.6, 2.2.7, 2.2.10, 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.9, 3.1.10, 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.5.1, 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.2.4).
2. Surveiller et contrôler la conformité au Code de conduite et morale des membres du Conseil d'administration (CA-135) (AC : 2.1.3, 2.2.5).
3. Surveiller et contrôler le rendement et la rémunération de la PDG. Surveiller l'atteinte des indicateurs de rendement et de performance stratégiques de l'expérience employé (secteur des ressources humaines et de l'engagement interne) (AC : 3.1.11, 3.4.1, 3.5.2, 5.1.4).

Planification stratégique :

1. En matière de planification stratégique et de suivi des orientations stratégiques, appuyer le Conseil dans sa supervision du processus de planification stratégique.

Fonctionnement du Conseil d'administration :

1. Respecter des procédures transparentes fondées sur une approche d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) quant à la gestion des membres du Conseil, y compris la gestion du président (AC : 2.1.2).
2. Voir à la mise en place d'un processus d'évaluation de l'efficacité du conseil après chaque réunion et à une évaluation annuelle du Conseil, des dirigeants, des comités et de ses membres. (AC : 2.2.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3).
3. Voir à la formation, des activités de sensibilisation et à des possibilités d'apprentissage des membres du Conseil et à l'orientation des nouveaux membres du Conseil, y compris sur la sécurisation culturelle et l'humilité et sur le racisme systémique (AC : 2.2.8, 2.2.9, 5.1.3, 6.1.3).
4. S'assurer de la conformité des mandats du Conseil et de ses comités en lien avec les lois, règlements administratifs, règles et politiques et soumet ceux-ci à l'approbation du Conseil (AC : 2.1.4, 2.2.2).
5. Recruter et proposer la candidature des dirigeants et des présidents des comités du Conseil.
6. Lors du choix des candidatures aux différents comités, ainsi qu'à la présidence de chaque comité et de la vice-présidence du Conseil, le Comité de gouvernance et de mise en candidature tient compte :
 - des compétences, habiletés et de l'expérience de chaque membre ;
 - de la continuité dans le fonctionnement des comités et dans les rôles des dirigeants ;

- des préférences de chaque membre.

Au besoin, une rotation périodique des membres, de la présidence des comités et vice-présidence du Conseil doit être considérée dans le but de reconnaître et d'apporter un équilibre entre le besoin pour de nouvelles idées, la continuité et le maintien d'une expertise fonctionnelle.

7. Soumettre à l'Assemblée générale annuelle du Conseil, des candidatures pour les postes des comités du Conseil (président, vice-président, trésorier, dirigeants), des candidatures pour les membres de tous les comités du Conseil, sauf mention contraire dans les règlements administratifs, ainsi que des candidatures pour les postes au sein du Comité professionnel consultatif et du Comité médical consultatif, y compris pour le remplacement de postes devenus vacants avant la fin du mandat des titulaires.
8. S'acquitter de toute autre responsabilité que peut lui confier le Conseil.

Rapport

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

RÉFÉRENCE

1. Les critères de la norme Gouvernance d'Agrément Canada (édition 2022) pour les visites sont référencés dans le document de la manière suivante : « (AC : 1.1.1) ».

Attestation de lecture et compréhension du mandat

Signature

Date

Retourner une copie signée au président du comité, suite à la première réunion du comité selon le calendrier annuel.

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

PLAN DE TRAVAIL – COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DE MISE EN CANDIDATURE

	ACTIVITÉS	Date				
		Octobre	Décembre	Avril	Juin	Au besoin
Comité de gouvernance et de mise en candidature	Recommandation d'un plan de formation annuel à l'intention du Conseil d'administration	X				
	Révision et recommandation du plan de travail du Conseil d'administration	X				
	Révision des plans de travail des comités du Conseil d'administration	X				
	Révision des mandats des comités du Conseil d'administration	X				
	Rencontre avec le Réseau de santé Horizon par rapport aux nominations des membres du Conseil d'administration	X				
	Adoption du processus d'élections des dirigeants du Conseil d'administration		X			
	Adoption du plan d'évaluation annuelle de la performance de la PDG, médecin-chef et présidence du CPC		X			
	Évaluation annuelle du Conseil d'administration et des membres			X		
	Révision et adoption du manuel d'orientation du Conseil d'administration			X		
	Révision et approbation du calendrier de réunions du Conseil d'administration				X	
	Révision et adoption du profil des compétences des membres du Conseil d'administration				X	
	Adoption du rapport annuel du comité				X	
	Nomination des dirigeants du Conseil d'administration				X	
	Recommandation de la nomination des présidences et des membres des comités du Conseil d'administration				X	
	Recommandation de la nomination de la présidence du Comité professionnel consultatif				X	
	Recommandation de la nomination du médecin-chef régional				X	
	Recommandation de la nomination des membres du Comité professionnel consultatif et du Comité médical consultatif				X	
	Recommandation de la nomination des médecins-chefs de zone				X	
	Recommandation de la nomination des membres des Comités médical consultatif locaux				X	
	Recommandation de la nomination des membres du Comité d'éthique de la recherche				X	
	Évaluation du fonctionnement des réunions du Conseil d'administration	X	X	X	X	
	Suivi du plan de travail sur les normes de Gouvernance en prévision de la visite d'Agrément	X	X	X	X	
	Surveillance de l'expérience patient	X	X	X	X	
	Nomination de membres pour le remplacement de postes devenus vacants avant la fin de leur mandat pour tous les comités du Conseil d'administration, le Comité professionnel consultatif et le Comité médical consultatif					X
	Révision et approbation de politiques et procédures du Conseil d'administration					X
	Recommandations de séances de formation à l'intention du Conseil d'administration					X
Participation à la visite d'Agrément					X	
	*Support de la vice-présidence responsable de la gestion des risques					

Mise à jour : 2025-12-12

Présenté aux fins d'approbation : 2025-12-16

Tableau de bord

Indicateurs	Résultat actuel	Cible	Résultat 2024-2025
Taux global de participation au sondage employé	17.50%	40%	22.30%
Taux de roulement	6%	7%	7.60%
Pourcentage d'employé qui recommande Vitalité comme employeur	83.90%	95%	Non applicable
Niveau de maturité des compétences en leadership des gestionnaires	À venir	À venir	Non applicable
Niveau de maturité organisationnelle en DEIA (Diversité, Équité, Inclusion et Accessibilité)	À venir		Non applicable
Niveau de maturité organisationnel en gestion de changement	À venir		Non applicable
Cibles de recrutement alignées avec les stratégies			
Personnes en soins infirmiers*		140	
Recrutement international*		100	

*Les résultats seront disponibles à la fin de l'année

Nom du comité : Comité mixte de la qualité et de la gouvernance

Date : 16 décembre 2025

Objet : Rencontre avec le Réseau de santé Horizon – Nomination des membres du Conseil d'administration – Mise à jour et planification de la rencontre

Résultat ou état futur recherché

Ce point est discuté à titre d'information dans le but d'offrir une mise à jour relativement à la rencontre avec des membres du Comité de gouvernance (Comité) du Réseau de santé Horizon (Horizon) afin de leur présenter une ébauche du processus de nomination des membres des conseils et d'uniformiser celui-ci pour les deux réseaux à la suite de leur consultation et des amendements proposés, le cas échéant. Une rencontre avec nos homologues d'Horizon est prévue le 18 décembre 2025 à 10 h via la plateforme Teams.

Ce point sert aussi d'occasion de planification à la rencontre du 18 décembre 2025. Un ordre du jour est présenté à cet effet.

Raison pour laquelle le résultat ou l'état futur est désiré ou nécessaire

En vertu du paragraphe 20(1) de la *Loi sur les régies régionales de la santé*, le ministre de la Santé est responsable de nommer jusqu'à sept membres ayant droit de vote au Conseil d'administration (Conseil). Le ministre de la Santé n'a aucune obligation de consulter le Réseau de santé Vitalité quant aux personnes qui sont recrutées et nommées. La *Loi sur les régies régionales de la santé*, ne prévoit pas de pouvoir pour le Conseil de soumettre des candidatures ou de faire part de son opinion par rapport aux candidatures. En vertu du paragraphe 20(1.1) de la *Loi sur les régies régionales de la santé*, le ministre de la Santé devrait établir les compétences nécessaires pour assurer la réalisation de la mission du Conseil et tenir compte du sexe des personnes nommées, de la représentation des secteurs urbains et ruraux, des autochtones et de la priorité accordée aux communautés linguistiques officielles.

En avril 2024, le Comité a adopté le processus de planification et de renouvellement de la succession du Conseil d'administration (en annexe). Selon ce processus, le Comité mixte de la qualité et de la gouvernance – section gouvernance est responsable des étapes suivantes en octobre :

- Identifier les vacances à venir dans la prochaine année au Conseil d'administration
- Identifier les caractéristiques de représentation et les compétences manquantes au Conseil d'administration selon le profil des compétences
- Adopter le texte de l'appel de candidatures public selon les caractéristiques de représentation et les compétences manquantes identifiées.
- Vérifier l'intérêt des membres actuels du Conseil d'administration admissible à un renouvellement de mandat à être renommés au Conseil d'administration.

Données ou information probante à l'appui

Profils de compétences des membres du Conseil.

Solution ou action proposée

- Présentation du processus de nomination des membres du Conseil d'administration à nos homologues d'Horizon.
- Amendement du processus, s'il y a lieu.
- Adoption du processus par le Comité de gouvernance et le Conseil d'administration d'Horizon si approuvé tel quel, ou par les Comités de gouvernance et les Conseils des deux régies si des modifications sont apportées à celui-ci.
- Présentation du processus au ministre de la Santé.

Risque lié à cette action ou inaction

Sans objet.

Considérations importantes

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

Le processus de nomination sera présenté au Comité de gouvernance du Réseau de santé Horizon le 18 décembre 2025. Des modifications pourraient s'avérer nécessaires afin d'aligner les processus et de les présenter au ministre de la Santé du Nouveau-Brunswick.

Agrément Canada¹

Ce point permet au comité de s'acquitter de ses responsabilités en matière de gouvernance selon le(s) critère(s) de la norme Gouvernance d'Agrément Canada suivant(s) :

1.2.3	L'instance de gouvernance veille à la pérennité de l'organisme.
2.1.1	L'instance de gouvernance réalise les objectifs établis concernant sa composition.
2.1.2	L'instance de gouvernance respecte des procédures transparentes fondées sur une approche d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) quant à la gestion de ses membres, y compris la gestion du président.

Motion

Sans objet

Soumis le 24 novembre 2025 par Pierre Michaud, Vice-président – Services corporatifs, et Marc-André LeBlanc, Conseiller principal - gestion des risques organisationnels.

¹ Cette section ne s'applique qu'au Conseil d'administration et ses comités.

PROCESSUS DE PLANIFICATION ET DE RENOUVELLEMENT DE LA SUCCESSION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Introduction

Les membres du Conseil d'administration transmettent leurs connaissances professionnelles et leur expérience dans la prise de décisions et la surveillance du Réseau de santé Vitalité. Pour assurer la continuité et permettre le renouvellement à long terme, le Conseil d'administration a besoin de personnes membres qui ont la capacité et la volonté de gouverner, qui sont disposées à partager leur jugement, à consacrer le temps nécessaire et à déployer les efforts essentiels, et qui s'engagent personnellement envers la raison d'être et les valeurs du Réseau de santé Vitalité.

Le Comité de gouvernance et de mise en candidature joue un rôle essentiel dans l'identification des personnes membres potentielles et le partage de ces candidatures avec le ministre de la Santé, bien que le Conseil d'administration ne détienne pas un pouvoir formel de recommandation de candidatures.

Objectif

Ce processus a comme objectif de guider les membres du Comité de gouvernance et de mise en candidature lors de la sélection de membres potentiels au Conseil d'administration en s'assurant que les membres du Conseil d'administration possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour assurer la pérennité du Réseau de santé Vitalité.

Cycle de recrutement et de nomination – Rôle du Comité de gouvernance et mise en candidature

Septembre/octobre	Identifier les vacances à venir dans la prochaine année au Conseil d'administration
	Identifier les caractéristiques de représentation et les compétences manquantes au Conseil d'administration selon le profil des compétences
	Adopter le texte de l'appel public de candidatures selon les caractéristiques de représentation et les compétences manquantes identifiées
	Vérifier l'intérêt des membres actuels du Conseil d'administration admissibles à un renouvellement de mandat à être renommés au Conseil d'administration
Décembre/janvier	Réviser et sélectionner les candidatures pour les vacances de la prochaine année au Conseil d'administration
	Recommander au Conseil d'administration les candidatures à proposer au ministre de la Santé.
	Communiquer les candidatures proposées au ministre de la Santé
Mars/avril	Réviser et adopter le manuel d'orientation
	Demander un suivi au ministre de la Santé sur la nomination des membres au Conseil d'administration
Mai/juin	Réviser et adopter le profil des compétences

Processus de planification et de renouvellement de la succession du Conseil d'administration

Motion de recommandation d'adoption par le Comité :

Motion d'adoption par le Conseil d'administration:

Juillet	Demander aux membres (y compris les nouveaux membres) de compléter le profil des compétences
---------	--

Éléments dont il faut tenir compte lors de la sélection de candidatures à proposer au ministre

- Le nombre maximal de mandats recommandé est de deux pour un total maximum de six ans;
- La continuité de la mémoire institutionnelle du Conseil d'administration;
- Le profil des compétences des membres du Conseil d'administration;
- Engagement et capacité de contribuer; et
- Tout autre élément identifié pour cette ronde de mise en candidature par le Comité de gouvernance et de mise en candidature.

Toutes les recommandations qui seront faites au ministre seront basées sur une évaluation objective des compétences et des caractéristiques de représentation, ainsi que des besoins en gouvernance du Réseau de santé Vitalité.

À noter que lorsqu'une personne complète le mandat d'un ancien membre dû à une vacance, cela ne doit pas être considéré comme un premier mandat, mais plutôt comme un mandat de remplacement.

Notamment, le Comité de gouvernance et de mise en candidature peut se permettre de déroger du processus lorsqu'il le juge nécessaire.

Pour établir un bon équilibre entre la continuité de l'expérience et l'introduction de nouvelles perspectives au Conseil d'administration, les nominations au Conseil d'administration doivent être échelonnées.

AVIS DE RÉUNION PROCÈS-VERBAL

Titre de la réunion :	Comité mixte de la qualité et de la gouvernance	Date et heure :	Le 18 décembre 2025, 10 h
But de la réunion :	Rencontre informelle : processus de nomination et Conseil de collaboration	Endroit :	Teams
Co-présidentes :	Claire Savoie Johanne Thériault Paulin		
Adjointes administratives :	Sophie Legacy		

Participants**Membres votants**

Johanne Thériault Paulin (co-prés.)	Claire Savoie (co-présidente)	Misty Labillois
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------

Membres d'office

Dre France Desrosiers	Tom Soucy (ayant droit de vote)	Patrick Parent
-----------------------	---------------------------------	----------------

Membres invités

Marc-André Leblanc	Pierre Michaud	Margaret Melanson
Susan Harley	Donna Redmond Gates	Carol Reimer

Avis de réunion

Heure	Sujet	Action
10 h à 10 h 05	1. Ouverture de la réunion	Décision
	2. Constatation de la régularité de la réunion	Décision
	3. Rappel de confidentialité	Information
	4. Adoption de l'ordre du jour	Décision
	5. Déclaration de conflits d'intérêts	Information
10 h 06	6. Présentation du processus de nomination des membres du Conseil d'administration au Réseau de santé Horizon a) Note exécutive b) Processus de nomination des membres du Conseil d'administration c) Plan d'action d) Questionnaire : Profil de compétences des membres du Conseil d'administration du Réseau de santé Vitalité – septembre 2024 e) Tableau : Profil de compétences des membres du Conseil d'administration du Réseau de santé Vitalité	Discussion
11 h 06	7. Conseil de collaboration a) Note exécutive	Discussion
11 h 30	8. Levée de la réunion	Décision

Nom du comité : Comité mixte de la qualité et de la gouvernance

Date : 16 décembre 2025

Objet : Adoption du processus d'élection des dirigeants du Conseil d'administration

Résultat ou état futur recherché

L'objectif est d'adopter le processus d'élection des dirigeants du Conseil d'administration.

Raison pour laquelle le résultat ou l'état futur est désiré ou nécessaire

En vertu de la politique CA-320 : Comité de gouvernance et de mise en candidature, le Comité mixte de la qualité et de la gouvernance – section gouvernance (Comité) est responsable d'orienter le Conseil d'administration (Conseil) sur les questions relatives à sa structure et à sa bonne gouvernance et d'appuyer et conseiller le Conseil en la matière. De ce fait, il revient au Comité de réviser les politiques pour s'assurer de leur conformité.

Notamment, un processus a été adopté par le Conseil d'administration le 29 octobre 2024 relativement à la tenue d'élections des dirigeants du Conseil d'administration. Ce processus a été formalisé sous la forme d'une politique afin de le légitimer et de s'assurer qu'elle soit revue régulièrement par le Comité.

Données probantes ou information probante à l'appui

Politique CA-XXX : Élections des dirigeants du Conseil d'administration

Solution ou action proposée

Adoption de la politique CA-XXX : Élections des dirigeants du Conseil d'administration par le Comité.

Risque lié à cette action ou à l'inaction

Sans objet.

Considérations importantes

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(s) à la décision

Tenu des élections des dirigeant.e.s du Conseil d'administration, c'est-à-dire la présidence et la vice-présidence.

Agrément Canada¹

Ce point permet au Comité de s'acquitter de ses responsabilités en matière de gouvernance selon le(s) critère(s) de la norme Gouvernance d'Agrément Canada suivant(s) :

2.2.3	L'instance de gouvernance consigne les conditions opérationnelles exigées pour l'exercice de ses activités.
3.1.2	L'instance de gouvernance veille à ce que l'organisme dispose de politiques et de procédures efficaces liées aux fonctions et aux domaines sous la supervision de l'instance de gouvernance.

Motion

Proposée et appuyée


Est résolu que le Comité de gouvernance et mise en candidature adopte le processus d'élection des dirigeants du Conseil d'administration.

Soumis le 26 novembre par Pierre Michaud, Vice-président – Services corporatifs, et Marc-André LeBlanc, Conseiller principal - gestion des risques organisationnels

¹ Cette section ne s'applique qu'au Conseil d'administration et ses comités.



Manuel : Conseil d'administration

Titre :	ÉLECTIONS DES DIRIGEANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION		N° : CA-130
Section :	GOUVERNANCE GÉNÉRALE	Date d'entrée en vigueur :	2024-06-24
Mandataire :	Conseil d'administration	Date de révision précédente :	
Approbateur :	Conseil d'administration Thomas Soucy, président 	Approuvée le :	2024-06-24
Établissement(s)/programme(s) :			

BUT

Définir le processus d'élection des dirigeants du Conseil d'administration.

DÉFINITION(S) (facultatif)

1. Dirigeants : les dirigeants représentent les postes pourvus de présidence, de vice-présidence ou de trésorerie du Conseil d'administration.

POLITIQUE

1. Le Conseil d'administration est responsable de tenir des élections pour les postes de dirigeants lorsque le ministre de la Santé en fait la demande, ou de façon annuelle.
2. Les élections des dirigeants permettent de s'assurer que les gens qui occupent ces postes sont compétents et qu'ils représentent la volonté des membres du Conseil d'administration.
3. Les critères d'admissibilité à la présidence sont décrits dans la politique CA-140.
4. Les critères d'admissibilité à la vice-présidence sont décrits dans la politique CA-150.
5. Les critères d'admissibilité au poste de trésorier sont décrits dans la politique CA-160.
6. En cas de vacances, les élections peuvent être tenues pour un ou plusieurs des postes de dirigeants.

PROCÉDURE

1. ANNUELLEMENT OU AU BESOIN

- a. Le Comité de gouvernance et de mise en candidature se rencontre annuellement ou au besoin afin de réviser et d'adopter le processus d'élection

et de déterminer les postes de dirigeants pour lesquels des élections sont nécessaires.

- b. Le Comité de gouvernance et de mise en candidature révisé l'intégrité du processus d'élection et le modifie, le cas échéant. Ensuite, le Comité adhère à une motion afin d'adopter le processus et de déterminer la date d'envoi de l'expression d'intérêt aux membres du Conseil d'administration.
 - i. À la demande du Comité de gouvernance et de mise en candidature, une réunion à huis clos du Conseil d'administration est convoquée afin de tenir les élections.

2. EXPRESSION D'INTÉRÊT

- a. À la demande du Comité de gouvernance et de mise en candidature, l'adjointe administrative du Conseil d'administration envoie un courriel à tous les membres du Conseil éligibles à un poste de dirigeant afin de les inviter à soumettre leur expression d'intérêt, et ce, d'ici la réunion à huis clos du Conseil d'administration lors de laquelle sont prévues les élections.
 - i. L'Annexe A est un exemple de courriel à envoyer aux membres du Conseil d'administration.
- b. Les membres du Conseil d'administration sont également invités à identifier les collègues du Conseil d'administration qu'ils croient être dignes des postes de dirigeants.
- c. Les personnes candidates intéressées seront invitées à fournir un aperçu de leur expérience antérieure de leadership au sein d'un conseil d'administration et les raisons de leur intérêt pour le poste (le « Dossier de candidature »).

3. AVANT LA RÉUNION À HUIS CLOS

- a. L'adjointe administrative du Conseil d'administration envoie le dossier de candidature de chaque personne intéressée aux autres membres du Conseil.
- b. L'adjointe administrative du Conseil d'administration prépare des bulletins de vote vierges.
- c. L'adjointe administrative du Conseil d'administration communique avec les membres qui seront absents lors de la réunion à huis clos afin de faire des arrangements pour le vote.

4. RÉUNION À HUIS CLOS

a. Présidence d'élection

- i. La secrétaire du Conseil d'administration présidera l'élection des dirigeants.

b. Avant l'élection d'un dirigeant

- i. Seuls les membres du Conseil d'administration, la secrétaire du Conseil d'administration, l'adjointe administrative du Conseil d'administration et le chef de la gestion des risques seront présents à l'élection.
- ii. L'élection de la présidence sera effectuée en premier afin de permettre aux personnes candidates infructueuses à ce poste d'envisager de se présenter à l'élection du poste de la vice-présidence ou de trésorier.
- iii. L'élection de la vice-présidence sera effectuée en deuxième pour permettre aux personnes de candidatures infructueuses à ce poste d'envisager de se présenter à l'élection du poste de trésorier.

- iv. La présidence d'élection présentera la liste des personnes candidates et appellera trois (3) fois pour les nominations du plancher.
 - 1. Un membre peut se proposer lui-même ou proposer une autre personne.
 - 2. La proposition doit être acceptée par le membre sélectionné.
 - 3. Il n'est pas nécessaire d'avoir un appuieur à une proposition.
- v. Les mises en candidatures fermeront alors.
 - 1. S'il n'y a qu'une candidature, la présidence d'élection annoncera l'élection par acclamation du membre.
- vi. La présidence d'élection demandera « Quelle personne candidate souhaite s'adresser au Conseil d'administration? ».
- vii. Chaque personne candidate aura alors l'occasion de s'adresser à ses collègues du Conseil d'administration pendant trois (3) minutes au sujet de sa candidature, mais elle n'est pas tenue de le faire. La présidence d'élection est responsable de s'assurer que le délai de trois minutes est respecté.
- viii. À la suite des présentations par les candidats, toutes les personnes candidates devront sortir de la salle de réunion.
- ix. Les membres restants auront cinq (5) minutes pour discuter de façon générale des attentes du Conseil et des compétences / de l'expérience des personnes candidates. La présidence d'élection est responsable de s'assurer que le délai de cinq minutes est respecté.

c. Élection

- i. Les personnes candidates retourneront dans la salle de réunion et participeront au vote.
- ii. La présidence du Conseil d'administration a le droit de voter, mais n'a pas le droit de rompre une égalité.
- iii. Un scrutin secret sera effectué. L'adjointe administrative du Conseil d'administration distribuera un bulletin de vote à chaque membre du Conseil.
- iv. Les personnes membres du Conseil d'administration qui sont absentes ou celles qui sont présentes à la réunion du Conseil d'administration par téléconférence ou vidéoconférence auront la possibilité d'enregistrer leur vote par téléphone ou par vidéoconférence. L'adjointe administrative du Conseil d'administration émettra un courriel aux personnes absentes avec un numéro de téléphone sécurisé, en précisant un délai lorsque les scrutateurs seront disponibles pour enregistrer leur vote.
- v. La personne candidate qui reçoit la majorité des voix exprimées sera élue.
 - 1. Lorsqu'aucune des personnes candidates ne remporte la majorité des suffrages exprimés, la personne candidate ayant le moins de voix sera retirée du scrutin et un autre scrutin secret aura lieu.
 - 2. Dans le cas d'une égalité au vote entre deux personnes candidates restantes, l'élection sera déterminée par pile ou face.
- vi. L'adjointe administrative du Conseil d'administration agira comme scrutatrice. Elle annoncera la personne candidate élue sans indication du nombre de votes reçus pour l'une ou l'autre des personnes candidates.

d. Procès-verbal

- i. À la suite de l'élection, les résultats seront notés au procès-verbal sans indiquer le nombre de votes obtenus pour chaque personne candidate.

5. APRÈS LA RÉUNION

- a. La scrutatrice détruira tous les bulletins de vote immédiatement après la réunion à huis clos du Conseil d'administration.

RENSEIGNEMENTS PERTINENTS ADDITIONNELS

1. Certains éléments dont il faut tenir compte lors de l'élection des dirigeants :
 - a. L'équité, la diversité et l'inclusion;
 - b. La continuité de la mémoire institutionnelle du Conseil d'administration;
 - c. Le profil des compétences des membres du Conseil d'administration; et
 - d. L'engagement et la capacité de contribuer.

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

Annexe A

Bonjour,

Le Conseil d'administration doit procéder à la recommandation annuelle de ses dirigeants d'ici le _____.

La présidence du Comité de gouvernance invite les membres à soumettre leur expression d'intérêt au poste de la présidence, au poste de la vice-présidence ou au poste de trésorier. Les membres sont invités à identifier les collègues du Conseil d'administration qui sont des personnes candidates estimables et à fournir leurs commentaires.

Lors de la prochaine réunion à huis clos du Conseil d'administration, qui sera tenue le _____, les membres devront voter afin d'élire les dirigeants. La présidence et la vice-présidence actuelles sont admissibles à la réélection.

Le Comité de gouvernance et de mise en candidature révisera la durée des mandats afin d'assurer une continuité au chapitre des postes de la présidence et de la vice-présidence, ce qui permettra d'éviter toute instabilité et de respecter les bonnes pratiques de gouvernance.

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec la secrétaire du Conseil d'administration, Dre France Desrosiers.

Je vous remercie et vous souhaite une bonne journée!

Nom du comité : Comité mixte de la qualité et de la gouvernance – section gouvernance

Date : 16 décembre 2025

Objet : Adoption du plan d'évaluation annuelle de la performance de la Présidente-directrice générale, du médecin-chef et de la présidence du Comité professionnel consultatif

Résultat ou état futur recherché

Présenter à titre informatif le processus d'évaluation du rendement et du développement de la Présidente-directrice générale (PDG), du médecin-chef et de la présidente du Comité professionnel consultatif (CPC).

Nommer les membres du comité d'évaluation de la performance de la PDG.

Raison pour laquelle le résultat ou l'état futur est désiré ou nécessaire

En vertu de la politique du Conseil CA-400 : Évaluation du rendement et du développement du Président-directeur général, le Conseil d'administration (Conseil) établit un comité d'évaluation du rendement et du développement du PDG (formé du président, du vice-président et d'un membre additionnel du Conseil) (comité d'évaluation du rendement et du développement). Le comité d'évaluation du rendement et du développement est responsable de la mise en œuvre du processus d'évaluation annuelle du PDG.

En vertu de la politique du Conseil CA-430 : Processus d'évaluation du médecin-chef et du président du Comité professionnel consultatif, un comité d'évaluation est formé du président du Conseil d'administration (Conseil) et de la présidente-directrice générale (PDG). Ceux-ci sont responsables de la mise en œuvre du processus d'évaluation annuelle du médecin-chef et de la présidente du CPC.

Le Conseil évalue, de façon diligente, la performance et le rendement selon les modalités suivantes :

Médecin-chef

- d'après les responsabilités du médecin-chef telles qu'elles sont décrites dans les règlements administratifs (B.13.5);
- d'après le plan d'évaluation du rendement et du développement;
- d'après les politiques du Conseil.

Présidence du Comité professionnel consultatif

- en tenant compte du mandat du CPC;
- en tenant compte du plan d'évaluation du rendement et du développement;
- en tenant compte des politiques du Conseil.

En vertu du plan de travail du Comité, le Comité s'assure de l'évaluation de la performance de la PDG, du médecin-chef et de la présidence du CPC.

En vertu de la *Loi sur les régies régionales de la santé*, le Conseil est responsable de superviser le directeur général.

Note exécutive

Données probantes ou information probante à l'appui

La politique CA-400 fait état des activités proposées pour l'évaluation de la performance de la PDG.

La politique CA-430 fait état des activités proposées pour l'évaluation annuelle du médecin-chef et de la présidence du CPC.

Solution ou action proposée

L'action proposée est que le Comité de gouvernance nomme les membres du Comité d'évaluation du rendement et du développement.

Risque lié à cette action ou inaction

Sans objet

Considérations importantes

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(s) à la décision

Préparer une lettre de mandat pour la PDG suivant les résultats de l'évaluation.

Agrément Canada¹

Ce point permet au comité de s'acquitter de ses responsabilités en matière de gouvernance selon le(s) critère(s) de la norme Gouvernance d'Agrément Canada suivant(s) :

2.2.2	L'instance de gouvernance établit les responsabilités de chacun de ses membres, y compris celles du président.
2.2.4	L'instance de gouvernance veille à ce que chaque membre reconnaisse ses responsabilités.
3.2.2	L'instance de gouvernance veille à établir les responsabilités du dirigeant principal.
3.2.3	L'instance de gouvernance évalue régulièrement le rendement du dirigeant principal par rapport à l'établissement d'objectifs de rendement mesurables.
3.2.4	L'instance de gouvernance appuie et examine régulièrement le plan de perfectionnement professionnel continu du dirigeant principal.

¹ Cette section ne s'applique qu'au Conseil d'administration et ses comités.

4.2.3	Le président de l'instance de gouvernance fait régulièrement le point sur la contribution de chacun de ses membres et leur fournit ses commentaires en fonction des résultats.
-------	--

Motion

Proposée et appuyée

Est résolu que le Comité de gouvernance et de mise en candidature nomme les membres suivants :
_____ membres du Comité d'appréciation du rendement et du perfectionnement de la PDG.

Soumis le 20 novembre 2025 par Pierre Michaud, Vice-président – Services corporatifs, et Marc-André LeBlanc, Conseiller principal - gestion des risques organisationnels.

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DE LA PERFORMANCE

Point 12.2 b)

PDG, MÉDECIN-CHEF ET PRÉSIDENTE DU CMC, PRÉSIDENTE DU CPC

Action	Participants ou responsables	Objectif	Date d'exécution	Type de rencontre
Nomination des membres du Comité d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> Comité de gouvernance et de mise en candidature 	Identifier les membres du Comité d'évaluation	Réunion du Comité de gouvernance le 16 décembre 2025	Virtuelle (Teams)
Rencontre de lancement	<ul style="list-style-type: none"> Comité d'évaluation Personne évaluée Autres membres du Conseil 	La personne évaluée présente les dimensions de rendement liées à leur poste	Réunion du Conseil du 20 janvier 2026 – 45 minutes	Présentielle
Consultation du Conseil	<ul style="list-style-type: none"> Comité d'évaluation Autres membres du Conseil 	Valider le plan par courriel (retours attendus)	Du 26 janvier au 3 février 2026	Par courriel
Approbation du plan	<ul style="list-style-type: none"> Comité d'évaluation 	Finaliser le plan selon les retours reçus et le soumettre à la personne évaluée	Le 5 février 2026	Virtuelle
Autoévaluation	<ul style="list-style-type: none"> Personne évaluée 	Réaliser l'autoévaluation selon le plan approuvé	Février à mars 2026	Sans rencontre
Rencontre de suivi (si nécessaire)	<ul style="list-style-type: none"> Comité d'évaluation Personne évaluée 	Répondre aux questions sur l'autoévaluation	Le 31 mars 2026	Virtuelle (Teams)
Présentation des résultats et commentaires	<ul style="list-style-type: none"> Comité d'évaluation Personne évaluée 	Présenter les résultats, partager les commentaires, discuter des ajustements	Le 28 avril 2026 – 1 heure	Présentielle
Rédaction de la lettre de mandat et soumission à	<ul style="list-style-type: none"> Comité d'évaluation 	Rédiger la lettre de mandat	Mai et juin 2026	Sans rencontre

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DE LA PERFORMANCE

Point 12.2 b)

PDG, MÉDECIN-CHEF ET PRÉSIDENTE DU CMC, PRÉSIDENTE DU CPC

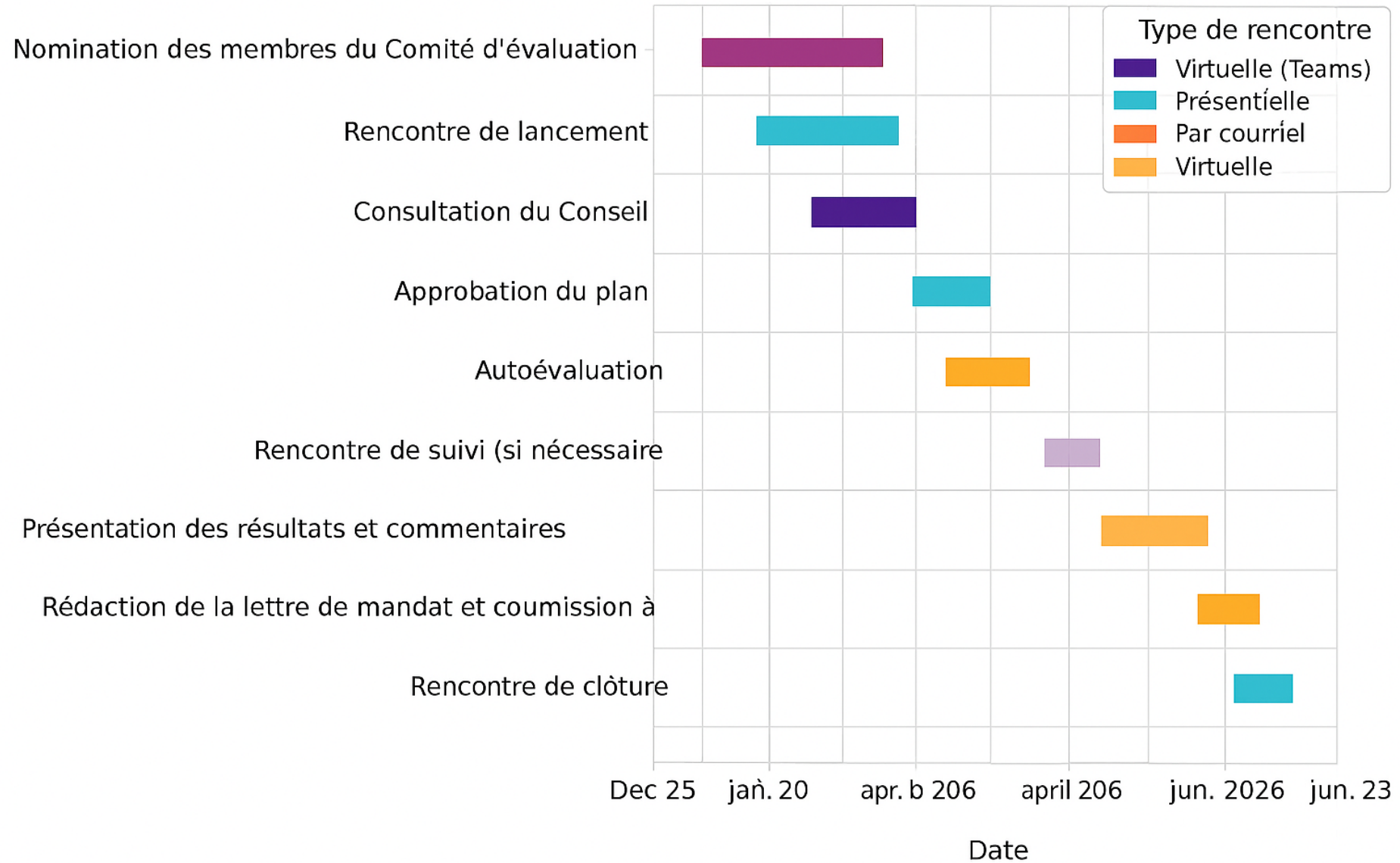
Action	Participants ou responsables	Objectif	Date d'exécution	Type de rencontre
la personne évaluée (PDG seulement)				
Rencontre de clôture	<ul style="list-style-type: none">• Comité d'évaluation• Personne évaluée• Autres membres du Conseil	Présenter les résultats finaux et la lettre de mandat	Réunion du Conseil du 23 juin 2026 – 30 minutes	Présentielle

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DE LA PERFORMANCE

Point 12.2 b)

PDG, MÉDECIN-CHEF ET PRÉSIDENTE DU CMC, PRÉSIDENTE DU CPC

Diagramme de Gantt du processus d'évaluation



Appréciation du rendement et de la performance – 2025-2026
Réseau de santé Vitalité

Légende

16 décembre 2025 Nomination des membres du Comité d'évaluation	
20 janvier 2026 – 45 min. Rencontre de lancement	
26 janvier au 3 février 2026 Consultation du Conseil	
5 février 2026 Approbation du plan	
Février à mars 2026 Autoévaluation	
31 mars 2026 Rencontre de suivi (si nécessaire)	
28 avril 2026 – 1 h Présentation des résultats et commentaires	
Mai et juin 2026 Rédaction de la lettre de mandat et soumission à la personne évaluée (PDG seulement)	
23 juin 2026 – 30 min. Rencontre de clôture	

Juillet 2025

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	05
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Août 2025

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Septembre 2025

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Octobre 2025

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Novembre 2025

D	L	M	M	J	V	S
					1	
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Décembre 2025

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Janvier 2026

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Février 2026

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

Mars 2026

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Avril 2026

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Mai 2026

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						


Juin 2026

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Type de rencontre	
Virtuelle (Teams)	
Présentielle	
Par courriel	
Sans rencontre	



Manuel : Conseil d'administration

Titre :	ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DU DÉVELOPPEMENT DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL		N° : CA-400
Section :	Processus d'évaluation	Date d'entrée en vigueur :	2022-06-21
Mandataire :	Conseil d'administration	Date de révision précédente :	2021-06-22
Approbateur :	Conseil d'administration Denis M. Pelletier, président par intérim 	Approuvée le :	2022-06-21
Établissement(s)/programme(s) :			

BUTS

1. Mesurer la performance du président-directeur général (le « PDG ») à l'aide du plan d'évaluation du rendement et du développement (voir copie en annexe) d'après un plan de travail et des objectifs annuels approuvés par le Conseil d'administration (le « Conseil »).
2. Offrir la rétroaction du Conseil au PDG de façon à clarifier les attentes en ce qui concerne ses fonctions.
3. Appuyer le développement professionnel du PDG pour assurer la mise à niveau des connaissances de celui-ci dans le domaine du leadership et de la gestion afin qu'elles soient les meilleures possible.

POLITIQUE

1. Le Conseil établit un Comité d'évaluation du rendement et du développement du PDG (formé du président, du vice-président et d'un membre additionnel du Conseil) en vue de développer conjointement le plan d'évaluation du rendement et du développement avec le PDG selon le formulaire d'évaluation qui se trouve à l'annexe CA-400 (1).
2. Le Comité d'évaluation du rendement et du développement est responsable de la mise en œuvre du processus d'évaluation annuelle du PDG.
3. Le Comité d'évaluation du rendement et du développement, en consultation avec l'ensemble du Conseil d'administration, suggère les dossiers importants pour l'année couverte par le plan de travail. Une fois le plan de travail terminé, il est approuvé par le Conseil. De cette façon, la contribution du PDG aux objectifs du Réseau de santé Vitalité pour l'année qui se termine est évaluée par l'entremise d'un processus rigoureux et consignée officiellement.

Politique / Procédure N° : CA-400

4. Le processus d'évaluation du rendement et du développement offre l'occasion de reconnaître la performance du PDG et de développer les priorités organisationnelles de manière collaborative pour l'année qui commence en vue de mieux planifier stratégiquement et d'appuyer le PDG et l'organisation. Le Conseil évalue de façon diligente, par l'entremise du Comité d'évaluation du rendement et du développement du PDG, la performance et le rendement du PDG d'après le profil du poste, le plan d'évaluation du rendement et du développement et les politiques du Conseil.
5. Les évaluations et les notes recommandées pour la prime incitative, s'il y a lieu, mesurées par rapport au plan d'évaluation du rendement et du développement du PDG pour l'exercice précédent, devraient être achevées avant la fin du premier trimestre de l'exercice suivant.

Outil

L'outil d'évaluation du rendement et du développement du PDG sera utilisé (annexe CA-400 (1)).

Processus d'évaluation

1. La performance du PDG est évaluée annuellement en fonction de l'année financière. L'évaluation de l'année en cours se terminera au plus tard à la fin du premier trimestre suivant l'année qui se termine.
2. Le Conseil délègue officiellement cette fonction au président et au vice-président, qui forment le Comité d'évaluation du rendement et du développement du PDG. Le comité s'assure d'obtenir la contribution de l'ensemble des membres du Conseil d'administration au processus d'évaluation lors des phases d'acceptation du plan d'évaluation du rendement et du développement et d'évaluation de ce plan.
3. Le comité évalue la performance du PDG à l'aide du plan d'évaluation du rendement et du développement tel qu'il a été établi en début d'année. Le comité fait rapport à l'ensemble du Conseil d'administration sur l'évaluation et demande aux membres du Conseil leurs commentaires sur la performance du PDG. Ces commentaires sont ajoutés à l'évaluation du PDG.
4. Le Conseil peut faire de temps à autre une évaluation qui prend en considération l'opinion des intervenants internes et externes en respectant le principe de la démarche à 360 degrés. Pour faire cette partie de l'évaluation, le Conseil peut obtenir l'appui de consultants externes.

Politique / Procédure N° : CA-400

Responsabilités et échéanciers

Activité	Responsables	Échéancier
a) Le PDG développe une proposition du plan d'évaluation du rendement et du développement en vue de l'obtention des commentaires du Comité d'évaluation du rendement et du développement.	Le PDG	Avril
b) Le Comité d'évaluation du rendement et du développement valide le plan d'évaluation du rendement et du développement et consulte l'ensemble des membres du Conseil d'administration pour obtenir leurs commentaires.	Le Comité d'évaluation du rendement et du développement	Avril
c) Le PDG met au point le plan d'évaluation du rendement et du développement suite aux commentaires reçus et soumet le plan au Comité d'évaluation du rendement et du développement pour approbation.	Le PDG et le Comité d'évaluation du rendement et du développement	Mai
d) Le PDG fait une auto-évaluation à la mi-année et rencontre le Comité d'évaluation du rendement et du développement pour discuter du progrès et faire les ajustements nécessaires au plan d'évaluation du rendement et du développement.	Le Comité d'évaluation du rendement et du développement et le PDG	Septembre
e) Le PDG présente une auto-évaluation de fin d'année et la soumet au Comité d'évaluation du rendement et du développement.	Le PDG	Fin mars, début avril
f) Le Comité d'évaluation du rendement et du développement rencontre le PDG et évalue sa performance durant l'année qui se termine.	Le Comité d'évaluation du rendement et du développement et le PDG	Avril
g) Le Comité d'évaluation du rendement et du développement fait rapport au Conseil d'administration et recueille ses commentaires. Il met au point l'évaluation avec le PDG.	Le Comité d'évaluation du rendement et du développement et le PDG	Mai

Principes directeurs

1. La gestion du rendement soutient, renforce et intègre l'atteinte des résultats du plan d'affaires et du plan annuel avec des objectifs de performance individuels.
2. La conformité aux normes, aux mesures et aux indicateurs devrait être établie dans le plan d'évaluation du rendement et du développement du PDG.
3. Des engagements de performance et des mesures devraient être fixés à un niveau qui reflète le haut niveau de performance attendu.
4. La gestion du rendement se concentre à la fois sur l'amélioration des processus organisationnels et de la structure et sur l'amélioration de la performance du PDG.
5. Le plan d'évaluation du rendement et du développement du PDG devrait comprendre une référence aux attentes du PDG à l'endroit des hauts dirigeants de l'organisation, favorisant ainsi une approche cohérente et continue pour la mesure du rendement au sein du groupe de leadership.
6. Le plan d'évaluation du rendement et du développement du PDG comprend un plan de développement personnel.

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



Réseau de santé Vitalité

Plan d'évaluation du rendement et du développement

Président-directeur général

Éléments du formulaire d'évaluation

Le **Plan d'évaluation du rendement et du développement du président-directeur général (PDG) du Réseau de santé Vitalité** est structuré de façon à veiller à ce que les buts et les objectifs soient clairement énoncés, à ce que les mesures du succès soient réalistes, accessibles et gérables et à ce que les résultats fassent l'objet d'un suivi avec le temps. Il s'agit de la phase de mise en œuvre d'un modèle d'évaluation du rendement.

Les objectifs peuvent comprendre des objectifs organisationnels, des objectifs d'équipe et des objectifs personnels. On prévoit que les objectifs établis seront communiqués à d'autres chefs de file, à des gestionnaires et à des membres du personnel du Réseau.

Nom :	Date :
-------	--------


PARTIE I – Évaluation du rendement			
Objectifs de travail (Exécution stratégique et exécution opérationnelle)			
Dimensions du rendement	Cadres de référence et mesures du succès <i>(Raison d'être, orientations et priorités stratégiques, valeurs, bulletin de performance, Feuille de route, indicateurs des projets prioritaires, indicateurs opérationnels, facteurs environnementaux/économiques)</i>	Accomplissements du 1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	Commentaires du Conseil d'administration

Partie II : Priorités pour la prochaine année à la suite de l'évaluation

Autorisation et approbation	
Commentaires:	
Signature du médecin-chef et président du Comité médical consultatif :	Date :
Président du CA :	Date :



Manuel : Conseil d'administration

Titre :	PROCESSUS D'ÉVALUATION DU MÉDECIN-CHEF ET DU PRÉSIDENT DU COMITÉ PROFESSIONNEL CONSULTATIF	N° : CA-430
Section :	Processus d'évaluation	Date d'entrée en vigueur : 2022-06-21
Mandataire :	Conseil d'administration	Date de révision précédente : 2021-06-22
Approbateur :	Conseil d'administration Denis M. Pelletier, président par intérim 	Approuvée le : 2022-06-21
Établissement(s)/programme(s) :		

BUT

1. Mesurer la performance du médecin-chef et du président du Comité professionnel consultatif (le « CPC ») à l'aide du plan d'évaluation du rendement et du développement (voir copie en annexe) d'après les objectifs annuels approuvés par le Conseil d'administration (le « Conseil »).
2. Offrir la rétroaction du Conseil au médecin-chef et au président du CPC de façon à clarifier les attentes en ce qui concerne leurs fonctions et à les appuyer dans leur développement professionnel.

POLITIQUE

1. Le Comité d'évaluation du rendement et du développement, composé du président du Conseil d'administration et du P.-D.G., est responsable de la mise en œuvre du processus d'évaluation annuelle du médecin-chef et du président du CPC.
2. Le président et le P.-D.G., en consultation avec l'ensemble du Conseil d'administration, font annuellement l'évaluation du rendement et du développement du médecin-chef et du président du CPC. De cette façon, la contribution du médecin-chef et du président du CPC aux objectifs du Réseau de santé Vitalité pour l'année qui se termine est évaluée par l'entremise d'un processus rigoureux et consignée officiellement.
3. Le processus d'évaluation du rendement et du développement offre l'occasion de reconnaître la performance du médecin-chef et du président du CPC et de développer les priorités organisationnelles de manière collaborative pour l'année qui commence en vue de mieux planifier stratégiquement et d'appuyer le médecin-chef et le président du CPC. Le Conseil d'administration évalue, de façon diligente, la performance et le rendement selon les modalités suivantes :

- Médecin-chef
 - o d'après les responsabilités du médecin-chef telles qu'elles sont décrites dans les règlements administratifs (B.13.5);
 - o d'après le plan d'évaluation du rendement et du développement;
 - o d'après les politiques du Conseil;
- Président du Comité professionnel consultatif
 - o en tenant compte du mandat du CPC;
 - o en tenant compte du plan d'évaluation du rendement et du développement;
 - o en tenant compte des politiques du Conseil.

Outil

L'outil d'évaluation du rendement et du développement du médecin-chef et du président du CPC est utilisé (annexe CA-430 (1)).

Processus d'évaluation

1. La performance du médecin-chef et du président du CPC est évaluée annuellement en fonction de l'année financière. L'évaluation de l'année en cours se terminera au plus tard à la fin du premier trimestre suivant l'année qui se termine.
2. Le Conseil délègue officiellement cette fonction au président et au P.-D.G. Le comité s'assure d'obtenir la contribution de l'ensemble des membres du Conseil d'administration au processus d'évaluation lors des phases d'acceptation du plan d'évaluation du rendement et du développement et d'évaluation de ce plan.
3. Le comité évalue la performance du médecin-chef et du président du CPC à l'aide du plan d'évaluation du rendement et du développement tel qu'il a été établi en début d'année. Le comité fait rapport à l'ensemble du Conseil d'administration sur l'évaluation et demande aux membres du Conseil leurs commentaires sur la performance du médecin-chef et du président du CPC. Ces commentaires sont ajoutés à l'évaluation du médecin-chef et du président du CPC.
4. Le Conseil peut faire de temps à autre une évaluation qui prend en considération l'opinion des intervenants internes et externes.

Responsabilités et échéanciers

Activité	Responsables	Échéancier
a) Le médecin-chef et le président du CPC développent une proposition du plan d'évaluation du rendement et du développement en vue de l'obtention des commentaires du Comité d'évaluation du rendement et du développement.	<ul style="list-style-type: none"> • Le médecin-chef • Le président du CPC 	<ul style="list-style-type: none"> • Avril

Politique/Procédure N : CA-430

Activité	Responsables	Échéancier
b) Le Comité d'évaluation du rendement et du développement valide le plan d'évaluation du rendement et du développement et consulte l'ensemble des membres du Conseil d'administration pour obtenir leurs commentaires.	<ul style="list-style-type: none"> Le Comité d'évaluation du rendement et du développement 	<ul style="list-style-type: none"> Avril
c) Le médecin-chef et le président du CPC mettent au point le plan d'évaluation du rendement et du développement suite aux commentaires reçus et soumettent le plan au Comité d'évaluation du rendement et du développement pour approbation.	<ul style="list-style-type: none"> Le médecin-chef et le Comité d'évaluation du rendement et du développement Le président du CPC et le Comité d'évaluation du rendement et du développement 	<ul style="list-style-type: none"> Mai
d) Le médecin-chef et le président du CPC font une auto-évaluation à la mi-année et rencontrent le Comité d'évaluation du rendement et du développement pour discuter du progrès et faire les ajustements nécessaires au plan d'évaluation du rendement et du développement.	<ul style="list-style-type: none"> Le Comité d'évaluation du rendement et du développement et le médecin-chef Le Comité d'évaluation du rendement et du développement et le président du CPC 	<ul style="list-style-type: none"> Septembre
e) Le médecin-chef et le président du CPC présentent une auto-évaluation de fin d'année et la soumettent au Comité d'évaluation du rendement et du développement.	<ul style="list-style-type: none"> Le médecin-chef Le président du CPC 	<ul style="list-style-type: none"> Fin mars, début avril
f) Le Comité d'évaluation du rendement et du développement rencontre le médecin-chef et le président du CPC et évalue leur performance durant l'année qui se termine.	<ul style="list-style-type: none"> Le Comité d'évaluation du rendement et du développement et le médecin-chef Le Comité d'évaluation du rendement et du développement et le président du CPC 	<ul style="list-style-type: none"> Avril
g) Le Comité d'évaluation du rendement et du développement fait rapport au Conseil d'administration et recueille ses commentaires. Il met au point l'évaluation avec le P.-D.G.	<ul style="list-style-type: none"> Le Comité d'évaluation du rendement et du développement et le P.-D.G. 	<ul style="list-style-type: none"> Mai

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

Réseau de santé Vitalité

Plan d'appréciation du rendement du médecin-chef et de la présidence du CMC – 2025-2026

Nom et titre :

Éléments du formulaire d'évaluation

Le Plan d'appréciation du rendement est structuré de façon à veiller à ce que les buts et les objectifs soient clairement énoncés, à ce que les mesures du succès soient réalistes, accessibles et gérables par le personnel cadre et à ce que les résultats fassent l'objet d'un suivi avec le temps. En établissant des objectifs, il est important de veiller à ce qu'ils soient gérables. Il est entendu que des facteurs environnementaux et économiques peuvent nuire à la capacité du Réseau d'atteindre les objectifs énoncés. Dans un tel cas, les objectifs touchés seraient examinés et peut-être révisés pendant la période visée par le plan.

Nom :	Date :
-------	--------

PARTIE I – Évaluation du rendement			
Objectifs de travail (Exécution stratégique et exécution opérationnelle)			
Dimensions du rendement	Cadres de référence et mesures du succès <i>(Raison d'être, orientations et priorités stratégiques, valeurs, bulletin de performance, Feuille de route, indicateurs des projets prioritaires, indicateurs opérationnels, facteurs environnementaux/économiques)</i>	Accomplissements du 1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	Commentaires du Conseil d'administration

Partie II : Priorités pour la prochaine année à la suite de l'évaluation

Autorisation et approbation	
Commentaires:	
Signature du médecin-chef et président du Comité médical consultatif:	Date :
Président du CA :	Date :

Nom du comité : Comité mixte de la qualité et de la gouvernance

Date : 16 décembre 2025

Objet : Évaluation du fonctionnement des réunions du Conseil d'administration

Résultat ou état futur recherché

L'objectif est de présenter le rapport d'évaluation des réunions du Conseil d'administration à huis clos et publique du 28 octobre 2025. Ceci est un point présenté à titre d'information et aux fins de discussion.

Raison pour laquelle le résultat ou l'état futur est désiré ou nécessaire

Selon la politique CA-320, le Comité mixte de la qualité et de la gouvernance – section gouvernance est responsable de voir à la mise en place d'un processus d'évaluation de l'efficacité du conseil après chaque réunion.

L'évaluation des réunions du Conseil d'administration permet d'en améliorer l'efficacité, d'aligner les objectifs du Conseil, d'obtenir des membres une rétroaction constructive et de renforcer leur engagement.

Données probantes ou information probante à l'appui

Les résultats sont présentés en annexe.

Solution ou action proposée

Les résultats de l'évaluation des réunions du Conseil d'administration sont analysés, ce qui permet d'identifier les points positifs et négatifs afin de permettre d'ajuster le contenu et/ou le format des réunions afin d'améliorer les prochaines réunions, le cas échéant.

Risque lié à cette action ou à l'inaction

Le fait de ne pas consulter les membres du Conseil d'administration relativement à leur impression des réunions pourrait entraîner des répercussions sur la qualité des échanges et sur l'efficacité des réunions futures.

Considérations importantes

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(s) à la décision

Les résultats seront présentés au Conseil d'administration.

Agrément Canada¹

Ce point permet au comité de s'acquitter de ses responsabilités en matière de gouvernance selon le(s) critère(s) de la norme Gouvernance d'Agrément Canada suivant(s) :

4.2.1	L'instance de gouvernance évalue régulièrement son efficacité afin d'apporter des améliorations au besoin.
-------	--

Motion

Sans objet

Soumis le 27 novembre 2025 par Pierre Michaud, Vice-président – Services corporatifs, et Marc-André LeBlanc, Conseiller principal - gestion des risques organisationnels.

¹ Cette section ne s'applique qu'au Conseil d'administration et ses comités.

Résultats du sondage

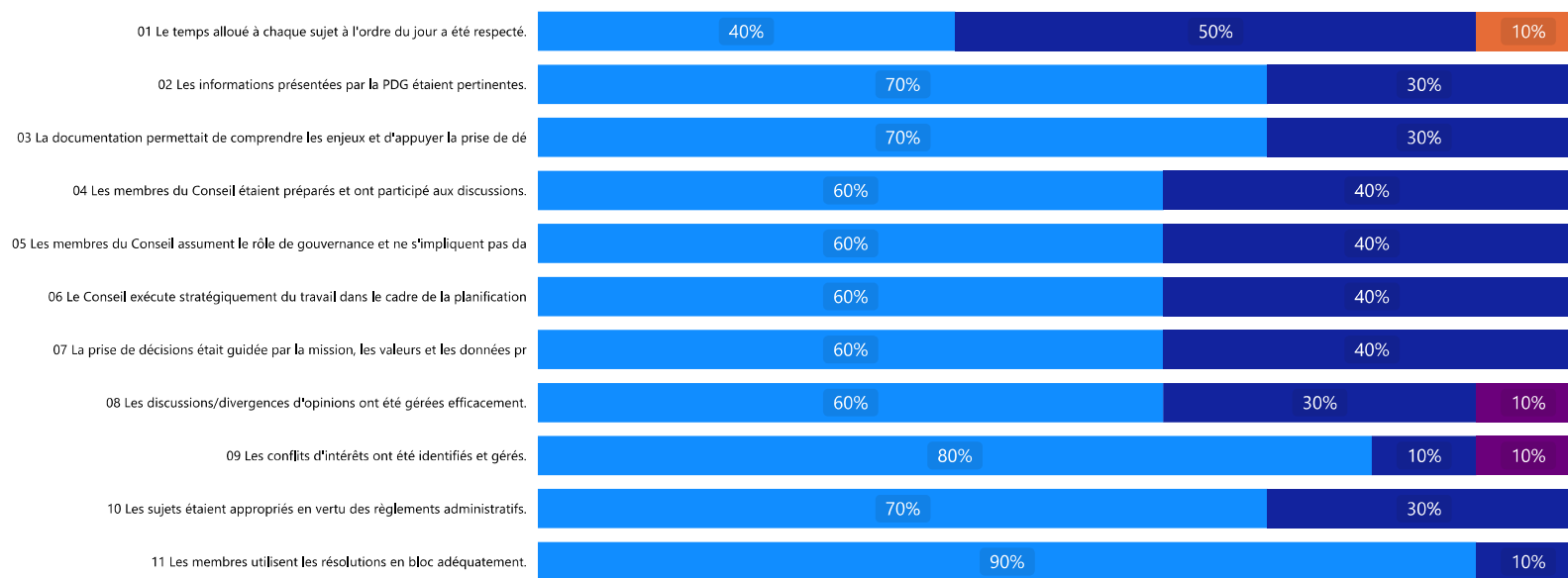
Réunion à huis clos

28-Oct-2025



Questions à échelle d'évaluation

Participation: 100% (10/10 membres)
Questions répondues: 100%



● tout à fait d'accord ● d'accord ● ni d'accord ni en désaccord ● sans objet (S.O.)

Questions à échelle d'évaluation

Participation: 100% (10/10 membres)
Questions répondues: 100%

12 Veuillez utiliser cet espace pour ajouter des commentaires.

Il faudrait peut-être considérer une différente distribution du temps aloué a chaque sujet afin d'accorder suffisamment de temps pour discuter en profondeur certains sujetsn plus complexes.

Merci tout le monde qui a participe

Réunion appréciée

13 Veuillez fournir vos besoins, vos demandes et/ou vos suggestions en matière de f

N/a

Une formation en continue sur les priorités de Vitalité.

Résultats du sondage

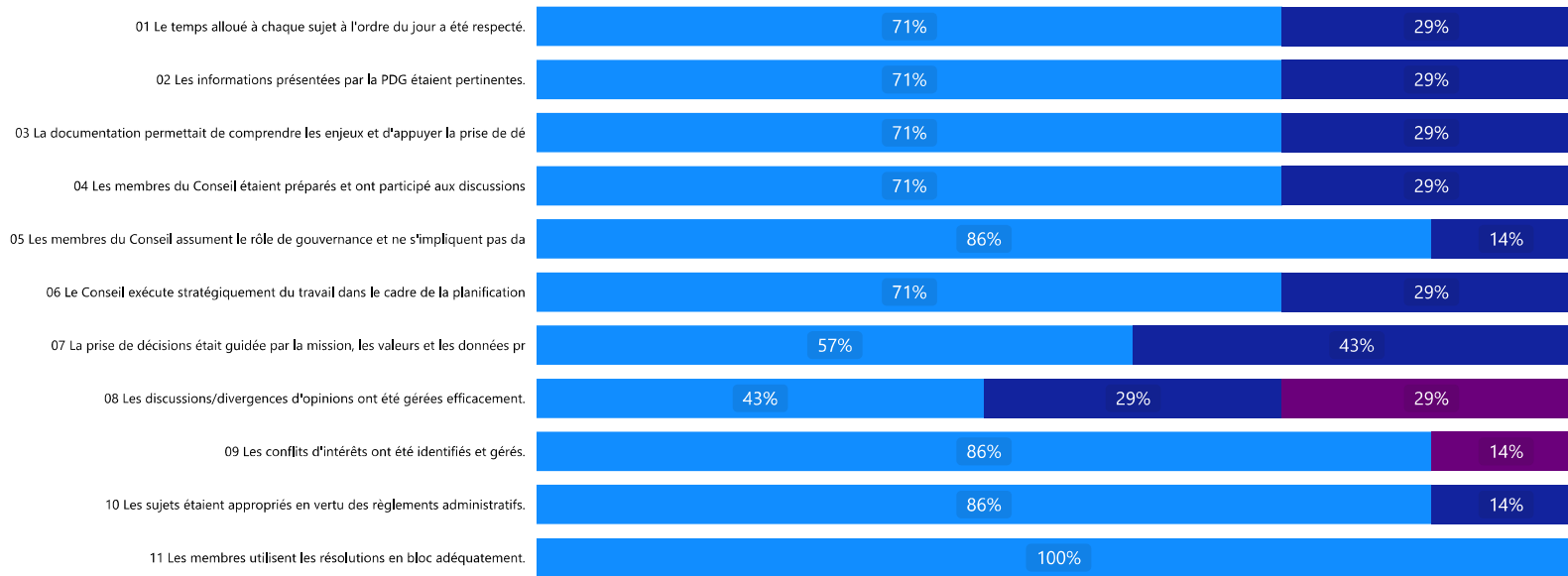


Réunion publique

28-Oct-2025

Questions à échelle d'évaluation

Participation: 70% (7/10 membres)
Questions répondues: 100%



● tout à fait d'accord ● d'accord ● sans objet (S.O.)

Questions à échelle d'évaluation

Participation: 70% (7/10 membres)
Questions répondues: 100%

12 Veuillez utiliser cet espace pour ajouter des commentaires.

Bien

Pas de commentaire

Salle très froide

13 Veuillez fournir vos besoins, vos demandes et/ou vos suggestions en matière de f

Pas de besoins.

Nom du comité : Comité mixte de la qualité et de la gouvernance

Date: 16 décembre 2025

Objet : Suivi du plan de travail sur les normes de gouvernance en prévision de la visite d’Agrément Canada

Résultat ou état futur recherché

Suivre les travaux de l’équipe de Leadership et du conseil d’administration à l’égard du cahier de normes d’Agrément Canada sur la gouvernance.

Raison pour laquelle le résultat ou l’état futur est désiré ou nécessaire

Le Réseau de santé Vitalité est engagé dans une démarche de certification avec Agrément Canada. Le suivi vise à se préparer pour la prochaine visite qui aura lieu au premier trimestre de l’année 2026-2027.

Données probantes ou information probante à l’appui

Le cahier de normes Gouvernance d’Agrément Canada.

Solution ou action proposée

Les normes de Gouvernance concernent spécifiquement le conseil d’administration.

La préparation à la visite comporte les grandes étapes suivantes :

Étape	Suivi
Autoévaluation	Étape réalisée
Élaboration et suivi du plan d’action	<p>Élaboration du plan d’action en cours. Les priorités identifiées touchent les trois volets suivants :</p> <p><u>Gestion intégrée de la qualité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Une formation fut offerte aux membres du CA le 27 octobre 2025 sur les concepts de sécurité des patients, de gestion des incidents, de culture de sécurité des patients et d’amélioration continue de la qualité. <p><u>Diversité, équité, inclusion, accès et lutte contre le racisme</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise sur pied d’un groupe de travail spécifique pour élaborer et recommander un plan d’action pour enrayer le racisme systémique. Une première rencontre de remue-méninges a été tenue et une prochaine rencontre est prévue au début décembre. • Recadrage du comité régional sur la DÉIA engendré par le transfert du dossier au secteur de l’Engagement. • Formations offertes pour le développement des compétences interculturelles intégrées dans la stratégie d’accompagnement du Leadership.

Note exécutive

	<p><u>Lutte contre le racisme systémique envers les Premières Nations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance engagement institutionnel <ul style="list-style-type: none"> ○ Nomination d'un directeur régional pour le dossier des Premières Nations ○ Politique qui renforce l'inclusion des pratiques spirituelles au sein de l'offre des services en élaboration. • Collaboration avec communautés autochtones <ul style="list-style-type: none"> ○ Nomination de 4 coordinateurs de l'engagement afin de construire des relations durables, mais aussi de capturer les goulots ou préoccupations uniques des communautés. • Transformation services et accès équitable <ul style="list-style-type: none"> ○ Identification de locaux dans tous les hôpitaux (régionaux et communautaires) en cours, afin d'aménager un lieu pour les pratiques spirituelles.
Sondage sur la gouvernance	<p>La période du sondage a été prolongée jusqu'au 19 décembre. Jusqu'à présent, nous avons un taux de participation de 75 % (3 sur 4 membres inclus). Agrément Canada exige un taux minimal de 80 % de participation des membres votants du Conseil.</p>
Simulation à la visite	<p>À prévoir peu avant la visite en 2026 au calendrier de formation du Conseil.</p>

Risque lié à cette action ou à l'inaction

La non-conformité à plusieurs critères d'Agrément Canada peut compromettre le statut d'organisme agréé du Réseau.

Considérations importantes

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(s) à la décision

Poursuivre les activités prévues selon le calendrier établi.

Agrément Canada¹

Ce point permet au comité de s'acquitter de ses responsabilités en matière de gouvernance selon le(s) critère(s) de la norme Gouvernance d'Agrément Canada suivant(s) :

N° de critère	Libellé
Nil	

Motion

Sans objet,

Soumis le 1 décembre 2025 par Caroline Ringuette, directrice adjointe de la gestion intégrée de la qualité et des services bénévoles

¹ Cette section ne s'applique qu'au Conseil d'administration et ses comités.

Nom du comité : Comité mixte de la qualité et de la gouvernance – section gouvernance

Date : 16 décembre 2025

Objet : Identification des vacances à venir au sein du Conseil d'administration

Résultat ou état futur recherché

- Identifier les vacances des postes à venir au sein du Conseil d'administration à partir du 1^{er} juillet 2026.
- Déterminer les prochaines étapes.

Raison pour laquelle le résultat ou l'état futur est désiré ou nécessaire

En vertu du paragraphe 20(1) de la *Loi sur les régies régionales de la santé*, le ministre de la Santé est responsable de nommer jusqu'à sept membres ayant droit de vote au Conseil d'administration (Conseil). Le ministre de la Santé n'a aucune obligation de consulter le Réseau de santé Vitalité quant aux personnes qui sont recrutées et nommées. La *Loi sur les régies régionales de la santé*, ne prévoit pas de pouvoir pour le Conseil de soumettre des candidatures ou de faire part de son opinion par rapport aux candidatures. En vertu du paragraphe 20(1.1) de la *Loi sur les régies régionales de la santé*, le ministre de la Santé devrait établir les compétences nécessaires pour assurer la réalisation de la mission du Conseil et tenir compte du sexe des personnes nommées, de la représentation des secteurs urbains et ruraux, des autochtones et de la priorité accordée aux communautés linguistiques officielles.

Données probantes ou information probante à l'appui

Les vacances au sein du Conseil d'administration à partir du 1^{er} juillet 2026 :

- Thomas Soucy
- Réjean Després
- Claire Savoie

Le profil de compétences complété est présenté en annexe.

Solution ou action proposée

Les actions proposées sont les suivantes :

1. La présidence du Conseil d'administration vérifie l'intérêt des trois membres à effectuer un autre mandat au Conseil d'administration.
2. Si un membre a cet intérêt :
 - a. Recommander au Conseil d'administration de proposer au ministre de la Santé la renomination de ce membre.
 - b. Proposer au ministre de la Santé la renomination de ce membre pour un mandat de trois ans.

Risque lié à cette action ou à l'inaction

- Possibilité de réticence du ministre de la Santé à respecter les décisions du Conseil
- Possibilité de réticence du ministre de la Santé à inclure le processus dans les règlements administratifs du Réseau

Considérations importantes

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(s) à la décision

Le processus de nomination sera présenté au Comité de gouvernance du Réseau de santé Horizon. Il est donc possible qu'il y ait des modifications afin de pouvoir aligner les processus et de les présenter au ministre de la Santé, qui pourrait changer selon le résultat des élections.

Agrément Canada¹

Ce point permet au comité de s'acquitter de ses responsabilités en matière de gouvernance selon le(s) critère(s) de la norme Gouvernance d'Agrément Canada suivant(s) :

1.2.3	L'instance de gouvernance veille à la pérennité de l'organisme.
2.1.1	L'instance de gouvernance réalise les objectifs établis concernant sa composition.
2.1.2	L'instance de gouvernance respecte des procédures transparentes fondées sur une approche d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) quant à la gestion de ses membres, y compris la gestion du président.

Motion

Proposée et appuyée

Est résolu que le Comité de gouvernance et de mise en candidature recommande au Conseil d'administration de proposer au ministre de la Santé la candidature des membres ayant démontré un intérêt pour un deuxième mandat de trois ans débutant le 1^{er} juillet 2026.

Soumis le 10 décembre par Pierre Michaud, Vice-président – services corporatifs, et Marc-André LeBlanc, Conseiller principal - gestion des risques organisationnels.

¹ Cette section ne s'applique qu'au Conseil d'administration et ses comités.

ANNEXE – PROFIL DES COMPÉTENCES

Profil de compétence d'un membre du Conseil d'administration du Réseau de santé Vitalité - 2025

Profil de compétence du membre du Conseil d'administration Prénom et nom : <u>Thomas Soucy</u>	Avancée	Intermédiaire	Base
Connaissances et compréhensions du domaine de la santé			X
Expérience antérieure en gouvernance	X		
Leadership et influence	X		
Comptabilité, finance et gestion des ressources financières		X	
Communications, relations publiques et média		X	
Relations gouvernementales	X		
Connaissance en éthique et indépendance d'esprit		X	
Qualité et sécurité des patients			X
Gestion des risques		X	
Mesure et performance organisationnelle		X	
Technologies de l'information et technologie des communications			X
Gestion des ressources humaines et développement organisationnel			X
Qualifications juridiques		X	
Achat/ approvisionnement / gestion de contrat		X	
Planification stratégique	X		
Connaissance du milieu académique, de la recherche et de l'innovation			X
Caractéristique de représentation :			
Lieu de résidence : Clair Rural <input checked="" type="checkbox"/> Urbain <input type="checkbox"/>			
Membre de groupes issus de la diversité : Non			
Langue d'origine : <input checked="" type="checkbox"/> français ou <input type="checkbox"/> anglais ou <input type="checkbox"/> autre			
Autre information pertinente :			

Définitions des niveaux des compétences :

Avancée : Compréhension approfondie du domaine et capacité d'appliquer cette compétence dans une gamme complète de situations. Détenir un titre professionnel lié à la compétence ou une vaste expérience dans le domaine
Ex : en comptabilité/finance : détenir un titre professionnel et/ou expert en connaissances financières et expérience élevé en gestion des risques financiers, risques opérationnels. Maîtriser les connaissances du domaine. Ex : en gouvernance, avoir complété un programme de certification. Une longue expérience (i.e, 10+ années) dans le domaine spécifique peut aussi être considérée comme avoir acquis le niveau de compétence avancée.

Intermédiaire : Avoir des connaissances ou expériences qui permettent de bien comprendre et saisir les enjeux du domaine. Comprendre les termes utilisés dans le domaine de la compétence. À titre d'exemple, en comptabilité, être capable de lire, interpréter et analyser des états financiers. Détenir une expérience dans le domaine d'au moins 5 à 9 ans.

Base : Être familier et compréhension minimale du domaine. Avoir été exposé par des lectures ou des discussions. Ex : en gestion des ressources humaines, avoir assumé des fonctions de responsabilité minimale. Ex : au niveau de la section gouvernementale, avoir travaillé, même pour une courte période, dans l'appareil gouvernemental.

ANNEXE – PROFIL DES COMPÉTENCES

Profil de compétence d'un membre du Conseil d'administration du Réseau de santé Vitalité – 2025

Profil de compétence du membre du Conseil d'administration Prénom et nom : Réjean Després	Avancée	Intermédiaire	Base
Connaissances et compréhensions du domaine de la santé		x	
Expérience antérieure en gouvernance		x	
Leadership et influence	x		
Comptabilité, finance et gestion des ressources financières	x		
Communications, relations publiques et média		x	
Relations gouvernementales		x	
Connaissance en éthique et indépendance d'esprit	x		
Qualité et sécurité des patients			x
Gestion des risques	x		
Mesure et performance organisationnelle	x		
Technologies de l'information et technologie des communications		x	
Gestion des ressources humaines et développement organisationnel	x		
Qualifications juridiques			x
Achat/ approvisionnement / gestion de contrat		x	
Planification stratégique		x	
Connaissance du milieu académique, de la recherche et de l'innovation			x
Caractéristique de représentation :			
Lieu de résidence : Dieppe Rural <input type="checkbox"/> Urbain <input checked="" type="checkbox"/>			
Membre de groupes issus de la diversité : Non			
Langue d'origine : <input checked="" type="checkbox"/> français ou <input type="checkbox"/> anglais ou <input type="checkbox"/> autre			
Autre information pertinente :			

Définitions des niveaux des compétences :

Avancée : Compréhension approfondie du domaine et capacité d'appliquer cette compétence dans une gamme complète de situations. Détenir un titre professionnel lié à la compétence ou une vaste expérience dans le domaine
 Ex : en comptabilité/finance : détenir un titre professionnel et/ou expert en connaissances financières et expérience élevé en gestion des risques financiers, risques opérationnels. Maîtriser les connaissances du domaine. Ex : en gouvernance, avoir complété un programme de certification. Une longue expérience (i.e, 10+ années) dans le domaine spécifique peut aussi être considérée comme avoir acquis le niveau de compétence avancée.

Intermédiaire : Avoir des connaissances ou expériences qui permettent de bien comprendre et saisir les enjeux du domaine. Comprendre les termes utilisés dans le domaine de la compétence. À titre d'exemple, en comptabilité, être capable de lire, interpréter et analyser des états financiers. Détenir une expérience dans le domaine d'au moins 5 à 9 ans.

Base : Être familier et compréhension minimale du domaine. Avoir été exposé par des lectures ou des discussions. Ex : en gestion des ressources humaines, avoir assumé des fonctions de responsabilité minimale. Ex : au niveau de la section gouvernementale, avoir travaillé, même pour une courte période, dans l'appareil gouvernemental.

ANNEXE – PROFIL DES COMPÉTENCES

Profil de compétence d'un membre du Conseil d'administration du Réseau de santé Vitalité – 2025

Profil de compétence du membre du Conseil d'administration Prénom et nom : <u>Claire Savoie</u>	Avancée	Intermédiaire	Base
Connaissances et compréhensions du domaine de la santé	X		
Expérience antérieure en gouvernance	X		
Leadership et influence	X		
Comptabilité, finance et gestion des ressources financières	X		
Communications, relations publiques et média	X		
Relations gouvernementales	X		
Connaissance en éthique et indépendance d'esprit	X		
Qualité et sécurité des patients	X		
Gestion des risques	X		
Mesure et performance organisationnelle	X		
Technologies de l'information et technologie des communications	X		
Gestion des ressources humaines et développement organisationnel	X		
Qualifications juridiques		X	
Achat/ approvisionnement / gestion de contrat		X	
Planification stratégique	X		
Connaissance du milieu académique, de la recherche et de l'innovation		X	
Caractéristique de représentation :			
Lieu de résidence : Rural <input checked="" type="checkbox"/> Urbain <input type="checkbox"/>			
Membre de groupes issus de la diversité : Non			
Langue d'origine : <input checked="" type="checkbox"/> français ou <input type="checkbox"/> anglais ou <input type="checkbox"/> autre			
Autre information pertinente :			

Définitions des niveaux des compétences :

Avancée : Compréhension approfondie du domaine et capacité d'appliquer cette compétence dans une gamme complète de situations. Détenir un titre professionnel lié à la compétence ou une vaste expérience dans le domaine
 Ex : en comptabilité/finance : détenir un titre professionnel et/ou expert en connaissances financières et expérience élevé en gestion des risques financiers, risques opérationnels. Maîtriser les connaissances du domaine. Ex : en gouvernance, avoir complété un programme de certification. Une longue expérience (i.e, 10+ années) dans le domaine spécifique peut aussi être considérée comme avoir acquis le niveau de compétence avancée.

Intermédiaire : Avoir des connaissances ou expériences qui permettent de bien comprendre et saisir les enjeux du domaine. Comprendre les termes utilisés dans le domaine de la compétence. À titre d'exemple, en comptabilité, être capable de lire, interpréter et analyser des états financiers. Détenir une expérience dans le domaine d'au moins 5 à 9 ans.

Base : Être familier et compréhension minimale du domaine. Avoir été exposé par des lectures ou des discussions. Ex : en gestion des ressources humaines, avoir assumé des fonctions de responsabilité minimale. Ex : au niveau de la section gouvernementale, avoir travaillé, même pour une courte période, dans l'appareil gouvernemental.