

AVIS DE RÉUNION PROCÈS-VERBAL

Titre de la réunion :	Comité de gouvernance et de mise en candidature	Date et heure :	Le 22 mars 2021 à 9 heures
But de la réunion :	Réunion régulière	Endroit :	Zoom
Présidente : Secrétaire de direction :	Lucille Auffrey Lucie Francoeur		

Participants**Membres**

Lucille Auffrey (présidente)	Michelyne Paulin	Monica Barley
Gaitan Michaud	Gisèle Beaulieu	Pauline Bourque
Dre France Desrosiers		

ORDRE DU JOUR

Heure	Sujets	Pages	Action
9 h	1. Ouverture de la réunion		Décision
9 h 01	2. Constatation de la régularité de la réunion		
9 h 02	3. Adoption de l'ordre du jour	1	Décision
9 h 03	4. Déclaration de conflits d'intérêts potentiels		
9 h 05	5. Résolutions en bloc 5.1 Adoption des résolutions en bloc 5.2 Adoption du procès-verbal du 16 novembre 2020 5.3 Suivis de la dernière réunion tenue le 16 novembre 2020 5.4 Plan de travail 2020-2021 5.5 Politique et procédure CA-320 « Comité de gouvernance et de mise en candidature » 5.6 Horaire des réunions du Conseil d'administration 2021-2022 5.7 Nomination d'un nouveau médecin-chef pour la zone Acadie-Bathurst 5.8 Évaluation de la dernière réunion du Conseil d'administration	2 - 4 5 6 - 7 8 - 10 11 - 12 13 14 - 17	Décision
9 h 10	6. Autres 6.1 Évaluation de la performance organisationnelle (Invité : Claude Francoeur, Ernst & Young LLP)	18 - 32	Information
9 h 40	7. Date de la prochaine réunion : le 7 juin 2021 à 9 heures		Information
9 h 41	8. Levée de la réunion		Décision

AVIS DE RÉUNION PROCÈS-VERBAL

Titre de la réunion :	Comité de gouvernance et de mise en candidature	Date et heure :	Le 16 novembre 2020 à 09:00	
		Endroit :	Zoom	
But de la réunion :	Réunion régulière			
Présidente	Lucille Auffrey			
Secrétaire	Lucie Francoeur			
Participants				
Lucille Auffrey	✓	Michelyne Paulin	✓	Gaitan Michaud
Gisèle Beaulieu	✓	Monica L. Barley	A	Pauline Bourque
PROCÈS-VERBAL				

1. Ouverture de la réunion

La réunion est ouverte par Lucille Auffrey à 09:00.

2. Constatation de la régularité de la réunion

La réunion a été dûment convoquée et le quorum est atteint.

3. Adoption de l'ordre du jour**MOTION 2020-11-16/ 01GMC**

Proposé par Gaitan Michaud

Appuyé par Pauline Bourque

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

Adopté à l'unanimité.

4. Déclaration de conflit d'intérêt

Aucun conflit d'intérêt n'est déclaré.

5. Résolutions en bloc

5.1 Adoption des résolutions en bloc

5.2 Adoption du procès-verbal du 14 septembre 2020

5.3 Suivis de la dernière réunion tenue le 14 septembre 2020

5.4 Plan de travail 2020-2021

5.5 Nomination au Comité médical consultatif – zone Acadie-Bathurst

5.6 Évaluation de la dernière réunion du Conseil d'administration

La présidente demande aux membres si certains points des résolutions en bloc doivent être retirés ou si les résolutions en bloc sont adoptées telles que présentées. Les points ci-dessous sont retirés des résolutions en bloc :

5.2 Adoption du procès-verbal du 14 septembre 2020

5.6 Évaluation de la dernière réunion du Conseil d'administration

MOTION 2020-11-16 / 02GMC

Proposé par Pauline Bourque

Appuyé par Gaitan Michaud

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

5.2 Adoption du procès-verbal du 14 septembre 2020

5.6 Évaluation de la dernière réunion du Conseil d'administration

Adopté à l'unanimité.

5.2 Adoption du procès-verbal du 14 septembre 2020

Étant donné qu'il manquait deux parrains/marraines, nous avons sollicité l'intérêt de tous les membres du Conseil d'administration en septembre dernier pour identifier deux autres parrains/marraines. La prochaine étape consiste à officialiser les mentors aux nouveaux membres. Un tableau d'assignation sera présenté d'ici la prochaine réunion du Conseil d'administration.

5.6 Évaluation de la dernière réunion du Conseil d'administration

Le taux de répondants pour la réunion à huis clos continue de diminuer. Il est de 66 % comparativement à 71 % pour la période précédente. Quant au taux de répondants pour la réunion publique, celui-ci est passé de 71 % lors de la dernière période à 83 % pour la période actuelle. Quelques stratégies sont ressorties afin d'augmenter le taux de participation à 100 %, entre autres acheminer les deux formulaires d'évaluation simultanément aux membres et en faire un point récurrent à l'ordre du jour de la réunion du Conseil d'administration, soit juste avant la levée de la réunion. Aussi lors de l'envoi de la documentation relative à la réunion, il est suggéré de faire le lien pour remplir lesdits formulaires d'évaluation.

6. Autres

6.1 Planification de la retraite avec le Conseil – 7 et 8 décembre 2020

L'ébauche de l'ordre du jour de la retraite avec le Conseil les 7 et 8 décembre 2020 est présentée pour approbation. Le programme virtuel proposé le 7 décembre permettra aux membres de prendre connaissance du cycle de planification et l'état d'avancement global du plan stratégique et opérationnel, des objectifs fixés versus les résultats atteints, ainsi que des enjeux et nouveautés de la dernière année et à venir.

Le mardi 8 décembre 2020, des discussions auront lieu sur les stratégies pour faire face aux grands enjeux et validation des objectifs stratégiques de 2021-2022.

Après discussion, les membres font part de suggestions et commentaires à l'égard du programme :

- le mot de bienvenue et de conclusion de la journée sera réalisé par la présidente du Conseil d'administration.
- l'état d'avancement du Service des communications sera ajouté au programme.
- l'état d'avancement des Ressources humaines inclura un bilan infirmier complet et les stratégies de recrutement en cours.
- inclure des pauses de 3-5 minutes entre chaque présentation.
- faire 3 présentations le matin et 3 présentations l'après-midi.

Les modifications seront apportées au programme telles que suggérées.

Une discussion s'ensuit concernant la capacité du Réseau à offrir les services actuels et les différents plans élaborés dans le passé pour contrer à cet enjeu (ex. : plan de modernisation et transformation, plan clinique, etc.). Il est suggéré de faire une évaluation de la performance du Réseau tant au niveau des indicateurs cliniques que ceux en lien avec notre capacité de ressources humaines et médicales. Les recommandations pourront être ramenées au Conseil d'ici la fin mars et les priorités retenues seront intégrées dans le Plan régional de santé et d'affaires. La démarche sera présentée et discutée à la retraite du Conseil d'administration en décembre.

6.2 Suivi de la formation sur les normes de gouvernance

Le résumé des grands éléments ressortis lors de la session de formation tenue le 5 octobre 2020 en lien avec les normes de gouvernance est présenté aux membres.

Les membres font les commentaires suivants :

- clarifier et communiquer à tous les niveaux le rôle d'avis expert et voir à la possibilité de développer son rôle davantage en y ajoutant le volet d'intégration des besoins en matière de qualité de soins des communautés autochtones. Son rôle consiste notamment à faire avancer le développement de la mission universitaire et le nouveau plan stratégique 2020-2023.
- inclure une action pour combattre le racisme systémique et la discrimination raciale.
- poursuivre avec la séance informelle de discussion avec le président-directeur général et la présidente du Conseil à chaque réunion du Conseil.

7. Date de la prochaine réunion : le 22 mars 2021 à 09:00.

8. Levée de la réunion

La levée de la réunion est proposée par Pauline Bourque à 10:55.

Lucille Auffrey
Présidente du comité

Gisèle Beaulieu
V.-p. – Performance et Qualité

Note couverture

Comité de gouvernance et de mise en candidature
Date : le 22 mars 2021

Objet : Suivis de la dernière réunion tenue le 16 novembre 2020**Visite d'Agrément**

Une visite d'Agrément était prévue en juin 2021. La pandémie a perturbé les activités liées à la démarche d'agrément et les travaux des équipes ont été considérablement ralentis. Les équipes n'ont pas réussi à poursuivre leur travail dans le but de bien intégrer les normes d'agrément et pratiques organisationnelles requises à leurs activités quotidiennes.

De plus, les équipes n'ont pas réussi à maintenir des activités régulières et à bien intégrer les patients-partenaires ainsi que les médecins dans leurs équipes.

L'Équipe de leadership étant occupée avec la pandémie ainsi que la nomination récente de la nouvelle PDG, ont fait en sorte que les normes de leadership ont été très peu intégrées au sein de l'organisation.

Une demande officielle de reporter la visite d'au moins un an a été effectuée. Le Comité d'approbation du type d'agrément d'Agrément Canada a étudié le dossier et le Réseau a obtenu la confirmation officielle que la visite a été reportée à juin 2022.

Soumis le 15 mars 2021 par Gisèle Beaulieu, VP – Performance et Qualité

Note couverture

Réunion du Comité de gouvernance et de mise en candidature
Date : le 22 mars 2021

Objet : Plan de travail 2020-2021

À titre d'information, le plan de travail 2020-2021 est présenté à chaque réunion, afin de suivre l'évolution des activités.

Soumis le 18 janvier 2021 par Gisèle Beaulieu, VP – Performance et Qualité

PLAN DE TRAVAIL 2020-2021

Comité de gouvernance et de mise en candidature

Date de la réunion	Activités
Septembre 2020	<ul style="list-style-type: none">• Recommande des séances de formation à l'intention du Conseil d'administration• Soumet la sélection des membres pour le remplacement de postes devenus vacants avant la fin de leur mandat pour les membres de tous les comités du conseil, le CPC et le CMC• Évaluation du fonctionnement des réunions du CA• Fournir des conseils sur la planification de la retraite du Conseil et de la révision annuelle du plan stratégique• Suivi du plan de travail sur les normes de Gouvernance en prévision de la visite d'Agrément.
Novembre 2020	<ul style="list-style-type: none">• Soumet la sélection des membres pour le remplacement de postes devenus vacants avant la fin de leur mandat pour les membres de tous les comités du conseil, le CPC et le CMC• Évaluation du fonctionnement des réunions du CA• Suivi du plan de travail sur les normes de Gouvernance en prévision de la visite d'Agrément.
Mars 2021	<ul style="list-style-type: none">• Soumet la sélection des membres pour le remplacement de postes devenus vacants avant la fin de leur mandat pour les membres de tous les comités du conseil, le CPC et le CMC• Évaluation de la performance du PDG, médecin-chef et présidente du CPC• Conduite du sondage d'évaluation du Conseil et des membres. Révision des résultats• Évaluation du fonctionnement des réunions du CA• Suivi du plan de travail sur les normes de Gouvernance en prévision de la visite d'Agrément.
Juin 2021	<ul style="list-style-type: none">• Révision du plan de travail et calendrier de réunions du Conseil d'administration• Approbation des mandats et des plans de travail des comités• Révision et approbation en bloc des politiques et procédures du Conseil d'administration• Recrutement et nomination des dirigeants et présidents des comités du Conseil• Soumet la sélection pour la mise en candidature pour les postes de vice-président et de trésorier, les membres de tous les comités du conseil ainsi que pour les postes au sein du CPC et du CMC• Évaluation du fonctionnement des réunions du CA• Participation à la visite d'Agrément

Note couverture

Réunion du Comité de gouvernance et de mise en candidature
Date : le 22 mars 2021

Objet : Politique et procédure CA-320 « Comité de gouvernance et de mise en candidature »

Vous trouverez ci-joint la politique et procédure CA-320 « Comité de gouvernance et de mise en candidature » pour avis et approbation.

Proposé

Appuyé

Et résolu que la politique et procédure CA-320 « Comité de gouvernance et de mise en candidature » soit approuvée telle que présentée.

Adoption

Soumis le 18 janvier 2021 par Gisèle Beaulieu, VP – Performance et Qualité

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 : 2021-06-
Mandataire :	Conseil d'administration	Date de révision précédente : 2020-06-23
Approbateur :	Conseil d'administration Michelyne Paulin, présidente	Approuvée le : 2021-06-
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 voit notamment à l'adoption par le Conseil de politiques assurant la bonne gouvernance du Réseau, à la mise en place d'un processus d'évaluation du Conseil, de ses comités et de ses membres. Le Comité de gouvernance et de mise en candidature est responsable de proposer la sélection pour la mise en nomination et la présidence de chaque comité, et de la proposer lors de l'assemblée annuelle. Il propose également la mise en candidature des membres du Conseil à différentes fonctions au sein du Conseil.

Composition et fonctionnement

1. Le comité est composé d'au moins quatre 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 comité fonctionne en respectant la politique sur les comités du Conseil (CA-300).
4. Le comité se réunit quatre fois par année selon un calendrier préétabli.

Responsabilités

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

Politique/Procédure n° : CA-320

4. Recruter et proposer la candidature des dirigeants et des présidents des comités du Conseil.
5. Soumettre, à l'assemblée 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.
6. S'acquitter de toute autre fonction que peut lui confier le Conseil.

Rapport

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

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

Note couverture

Comité de gouvernance et de mise en candidature
Date : le 22 mars 2021

Objet : Horaire des réunions du Conseil d'administration 2021-2022

Vous trouverez ci-joint l'ébauche de l'horaire des prochaines réunions du Conseil d'administration pour l'année 2021-2022. Conformément aux règlements administratifs du Réseau de santé Vitalité, quatre réunions régulières sont prévues incluant l'Assemblée annuelle. Les dates proposées sont : le 5 octobre 2021, le 14 décembre 2021, le 15 mars 2022 et le 21 juin 2022 (voir tableau ci-joint).

Proposé

Appuyé

Et résolu que l'horaire des réunions du Conseil d'administration pour l'année 2021-2022 soit approuvé tel que présenté.

Adoption

Soumis le 12 mars 2021 par Dre France Desrosiers, présidente-directrice générale



Horaire des réunions du Conseil d'administration 2021-2022

Dates et lieux	Séance d'information (au besoin)	Réunions à huis clos	Réunion publique
4 et 5 octobre 2021 Zone Beauséjour	4 octobre 2021 15 h à 17 h	5 octobre 2021 10 h à 11 h	5 octobre 2021 13 h à 16 h
13 et 14 décembre 2021 Zone Nord-Ouest Virtuel	13 décembre 2021 15 h à 17 h	14 décembre 2021 10 h à 11 h	14 décembre 2021 13 h à 16 h
14 et 15 mars 2022 Zone Restigouche Virtuel	14 mars 2022 15 h à 17 h	15 mars 2022 10 h à 11 h	15 mars 2022 13 h à 16 h
20 et 21 juin 2022 (Assemblée générale annuelle) Zone Acadie-Bathurst	20 juin 2022 15 h à 17 h	21 juin 2022 10 h à 11 h	21 juin 2022 13 h à 16 h

Proposé au Conseil d'administration le _____

Note couverture

Réunion du Comité de gouvernance et de mise en candidature
Date : le 22 mars 2021

Objet : Nomination d'un nouveau médecin-chef pour la zone Acadie-Bathurst

Nous avons le plaisir d'annoncer la nomination du Dr Marc-André Doucet au poste de médecin-chef de la zone Acadie-Bathurst. Le Dr Doucet a commencé ses fonctions le 10 mars dernier et a remplacé le Dr Éric Basque, dont le mandat était arrivé à terme.

Proposé

Appuyé

Et résolu d'entériner la nomination du Dr Marc-André Doucet au poste de médecin-chef de la zone Acadie-Bathurst.

Adoption

Soumis le 12 mars 2021 par Gisèle Beaulieu, VP – Performance et Qualité

Note d'information

Point 5.8

Nom du comité : Comité de gouvernance et de mise en candidature

Date : 2021 03 22

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

Décision recherchée

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

Contexte/problématique

Vous trouverez ci-joint la compilation des résultats de la réunion à huis clos et de la réunion publique du Conseil d'administration tenue le 8 décembre 2020.

- Le taux de répondants pour la réunion à huis clos a augmenté comparé à la réunion précédente. Il est de 76 % comparativement à 66 % pour la période précédente. Quant au taux de répondants pour la réunion publique, celui-ci est demeuré sensiblement pareil et est passé de 83 % lors de la dernière période à 82 % pour la période actuelle. Nous remercions les membres pour l'amélioration du taux de répondants et les encourageons à poursuivre les efforts afin d'atteindre le 100 %.
- Dans l'ensemble pour les deux sondages, les résultats démontrent un taux de satisfaction très élevé. Les commentaires font également état d'une appréciation du déroulement des rencontres et une bonne répartition du temps alloué pour les échanges.
- Les résultats feront l'objet de discussions lors de la réunion du Comité de gouvernance afin de poursuivre les améliorations sur le fonctionnement des réunions.

Éléments à prendre en considération dans la prise de décision

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

Considérations importantes

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

Note d'information

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

Suivi à la décision

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

Proposition et résolution

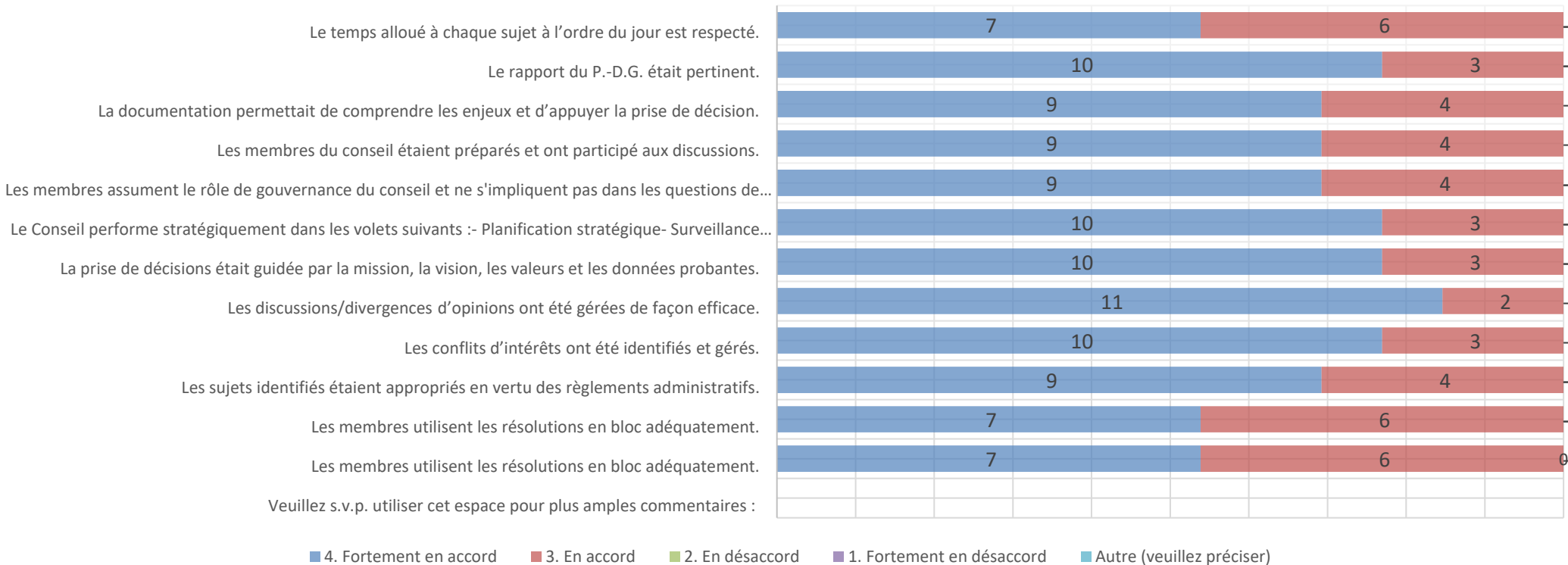
Aucune.

Soumis le 11 mars 2021 par Gisèle Beaulieu, VP Performance et Qualité.

Questions à échelle d'évaluation

Pourcentage de participation : 76% (13 membres sur 17 – excluant la PDG)

Pourcentage de questions répondues : 100%



Questions à réponse libre

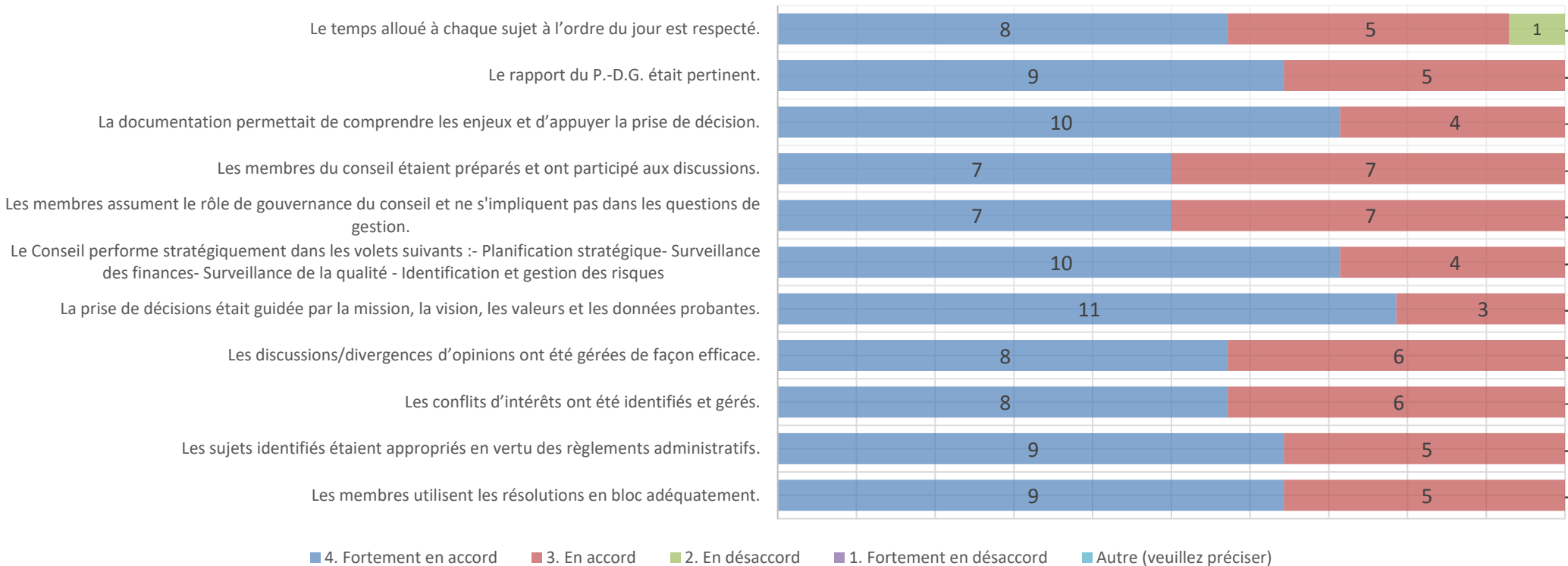
Veuillez s.v.p. utiliser cet espace pour de plus amples commentaires (copier textuellement) :

- **Beaucoup apprécié le temps accordé pour les échanges durant l'ensemble de nos discussions. (La retraite ainsi les réunions)**
- **Très bonne réunion!**
- **Très belle rencontre Respect du temps et des participants! Contenu réaliste et actuel.**
- **Bonne réunion avec de l'information pertinente.**

Questions à échelle d'évaluation

Pourcentage de participation : 82% (14 membres sur 17 – excluant la PDG)

Pourcentage de questions répondues : 100%



Questions à réponse libre

Veillez s.v.p. utiliser cet espace pour de plus amples commentaires (copier textuellement) :

- Pour une fois, le dialogue avec le public était respectueux et positif.
- Very good public meeting. Good subject and very interesting especially the one by Dre Leblanc.
- Réunion gérée efficacement par la présidente. Bravo Michelyne, tu u
- Bonne rencontre.
- Bonne réunion avec de l'information pertinente.

Note couverture

Réunion du Comité de gouvernance et de mise en candidature
Date : le 22 mars 2021

Objet : Évaluation de la performance organisationnelle

À la suite de la réunion du Conseil d'administration tenue le 24 février dernier, le processus d'appel d'offres pour l'embauche d'une firme de Consultants afin d'effectuer une **Évaluation de la performance organisationnelle** a été finalisé. Le contrat a été octroyé à la firme Ernst & Young du Nouveau-Brunswick qui a démontré une grande expérience et expertise dans le domaine.

La présentation ci-jointe qui sera effectuée par les consultants a pour but de faire un retour sur le mandat et de valider avec le Comité de gouvernance et de mise en candidature les attentes et les étapes cruciales de la démarche ainsi que les échéanciers.

Soumis le 15 mars 2021 par Gisèle Beaulieu, VP – Performance et Qualité

Évaluation de la performance du Réseau de santé Vitalité

Présentation de l'approche

15 mars 2021

A photograph of a doctor in a white lab coat using a stethoscope on the back of an elderly patient in a hospital room. The patient is wearing light blue scrubs and is sitting on a bed. The doctor is standing behind the patient, looking down at the stethoscope. The room has a desk with a laptop and a chair in the background.

EY

Travailler ensemble
pour un monde meilleur

Introduction

Nous avons identifié une équipe avec une expérience approfondie dans l'exécution des évaluations de la performance des systèmes de santé pour l'exécution du projet.



Claude Francoeur

- ▶ Claude est associé directeur de nos bureaux au Nouveau-Brunswick. Il est également un leader dans notre équipe de consultation spécialisée dans l'élaboration de stratégies et transformations d'affaires. Claude possède plus de 25 ans d'expérience dans de nombreuses industries, dont le secteur public, les services communautaires, l'éducation, la santé et le mieux-être.
- ▶ Il se concentre à développer des stratégies innovatrices, à gérer les risques et à améliorer la performance des entreprises et institutions grâce à ses connaissances et à son expérience stratégiques, financières, en technologies de l'information et en gestion de projet.



Mary George

- ▶ Mary est une chef d'équipe avec le service national de santé chez EY, avec plus de 15 ans d'expérience dans le conseil pour les agences de services de santé. Elle a beaucoup d'expérience dans l'évaluation, la conception et la mise en œuvre de programmes au niveau des systèmes afin d'optimiser les modèles opérationnels, administratifs et cliniques. Mary a dirigé plusieurs examens et analyses des réseaux de santé au Canada. Elle possède aussi beaucoup d'expérience pertinente dans le secteur ayant travaillé avec les acteurs clés pour concevoir, planifier et mettre en œuvre les stratégies afin d'atteindre l'optimisation des systèmes de santé.
- ▶ Avec une formation en psychologie clinique et des décennies d'expérience dans l'engagement des médecins, Mary comprend les modèles cliniques qui s'alignent sur l'administration et les opérations afin de fournir des systèmes de santé de la plus haute qualité.



Lara Feldman

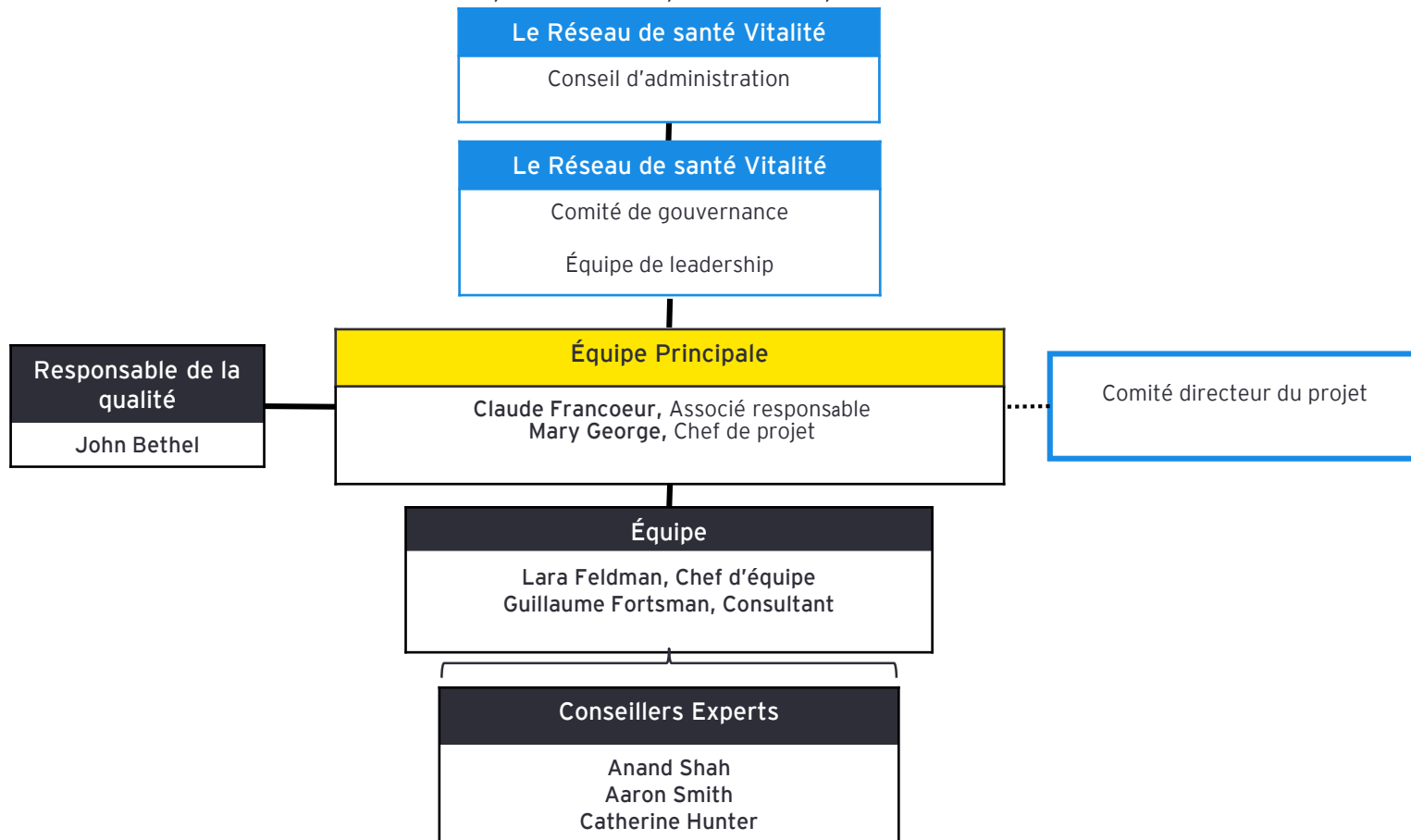
- ▶ Lara est une membre du services national de santé chez EY, avec un spécialisation dans les stratégie de finance. Elle a mené plusieurs projets de planification et a dirigé l'exécution de travaux de stratégies organisationnelles au Canada et à l'étranger.
- ▶ Elle apporte des compétences dans l'examen et analyses dans les sphères de ressources humaines et la gouvernance afin de cibler l'élaboration de stratégies dans divers secteurs, incluant les soins de santé.
- ▶ Elle possède plus de trois ans d'expérience avec les réseaux hospitaliers, organisations de sciences biologiques et gouvernements.

Le travail d'optimisation que nous effectuons avec les plus grandes organisations de soins de santé au Canada est à la base de nos services de conseil



Notre équipe

L'équipe proposée apporte plusieurs dizaines d'années d'expérience en tant qu'administrateurs de la santé et chefs de file opérationnels et stratégiques pour s'assurer que notre examen reflète les changements transformateurs que nous observons actuellement et qui se profilent à l'horizon, notamment les tendances en matière d'innovation numérique, de configuration des services et d'optimisation du parcours des patients.



L'équipe principale sera renforcée par un groupe de conseillers experts dans les systèmes de santé à travers le Canada. Bien qu'ils ne sont pas tous bilingues, ils seront disponibles afin d'offrir leurs idées et ils vont soutenir l'équipe principale à des moments clés du projet ainsi qu'au besoin.

Notre compréhension de vos besoins

Vous devez composer avec l'unique défi relié à la prestation et gestion des soins et des services de santé sur un territoire couvrant tout le nord et le sud-est de la province. Nous comprenons le contexte de votre système de santé qui doit servir une population unique dans une région principalement rurale.

- ▶ À travers le Canada, nous avons appuyé divers systèmes de santé à trouver un équilibre entre maintenir la santé d'une population unique, fournir des services de la plus haute qualité, assurer une expérience de la plus haute qualité pour les patients et les prestataires ayant des ressources limitées.
- ▶ Nos méthodologies éprouvées sont alignées sur les cadres de référence de l'industrie comme le Quadruple Aim™. Nous savons comment trianguler les données qualitatives de vos principales parties prenantes, les données sur les performances cliniques, les initiatives d'harmonisation. Nous prévoyons évaluer l'intégration et la configuration des services afin de fournir une perspective complète sur votre performance à travers le réseau.
- ▶ Expertises en matière d'innovation dans le système de santé, y compris les parcours de soins, les modèles de dotation en personnel, la configuration des services et les outils numériques, seront partagées avec vos dirigeants afin d'examiner et de prendre en considération les modèles les plus pertinents et les plus avantageux pour vos plans de mise en œuvre.

Mandat

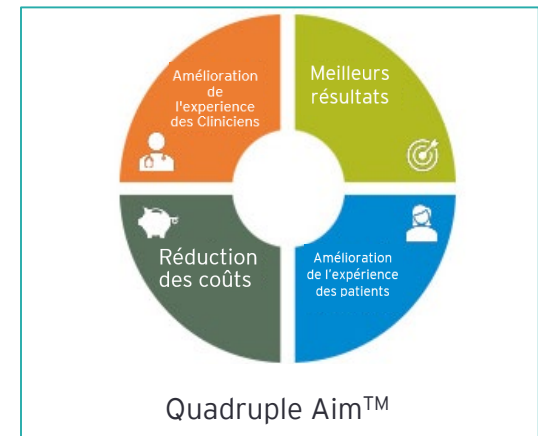
Selon notre compréhension de vos besoins, nous avons créé une approche qui répondra à vos objectifs. Une évaluation de la performance actuelle du Réseau dans les sphères suivantes:

- ▶ **Services cliniques** (offre de service, utilisation clinique, configuration des services, services de soutien clinique entre autres : en termes d'efficacité, d'efficience, de satisfaction à la clientèle, d'équité, de pertinence, de sécurité, d'accessibilité et d'atteinte des résultats) incluant le capital humain pour livrer ces services;
- ▶ **Structure organisationnelle** (examen de l'efficacité et de l'efficience de la structure organisationnelle dans l'atteinte des résultats et bilan de la régionalisation depuis 2008)
- ▶ Un examen et une analyse des résultats des différentes stratégies, initiatives entreprises au sein du Réseau depuis 2008
- ▶ Une synthèse des thèmes émergents issus des entretiens et des rencontres avec les acteurs clés incluant les facteurs clés qui ont une incidence sur les activités du Réseau;
- ▶ Une revue des meilleures pratiques, tendances émergentes dans les différentes sphères
- ▶ Des stratégies et recommandations pour atteindre les meilleures pratiques incluant des suggestions pour bonifier les orientations et objectifs stratégiques ;
- ▶ Une liste des priorités à adresser en premier lieu, un échéancier et des facteurs de succès pour y arriver;

Processus d'évaluation de la performance (1/2)

Services cliniques

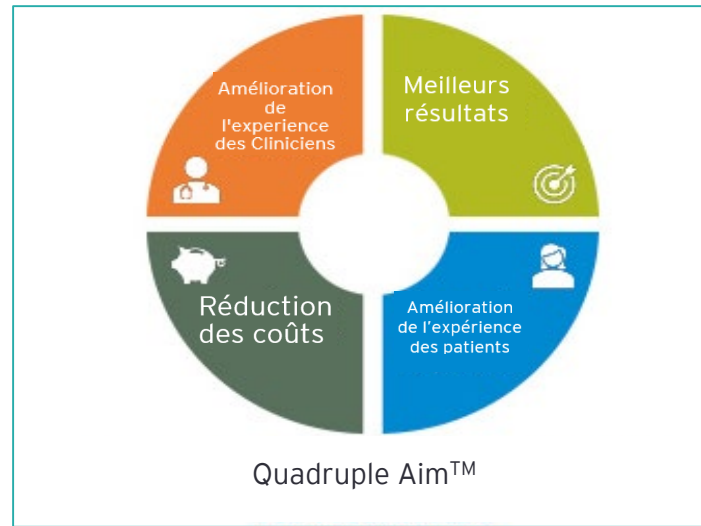
- ▶ Nous examinerons vos services cliniques dans un certain nombre de domaines différents et nous intégrerons des comparaisons de performance entre les services (le cas échéant) pour identifier les domaines à approfondir.
- ▶ Après consultations et analyse des contributions de l'engagement des parties prenantes et de vos documents existants, nous examinerons le portefeuille de services cliniques dans son ensemble pour voir comment il s'aligne sur les objectifs stratégiques en posant des questions sur la façon dont ils contribuent à:
 - ▶ Une meilleure expérience pour les patients (par exemple; accessibilité, équité, centrée sur le patient)
 - ▶ Efficacité opérationnelle (par exemple; efficacité, génération de revenus)
 - ▶ Amélioration des résultats en matière de santé (par exemple; les soins sont sûrs, efficaces et les temps d'attente sont raisonnables)
 - ▶ L'expérience des cliniciens (par exemple; les ratios de personnel sont raisonnables, la satisfaction du personnel et des cliniciens est élevée)
- ▶ Nous tirerons ensuite des conclusions sur la manière dont la structure sert ces objectifs stratégiques.



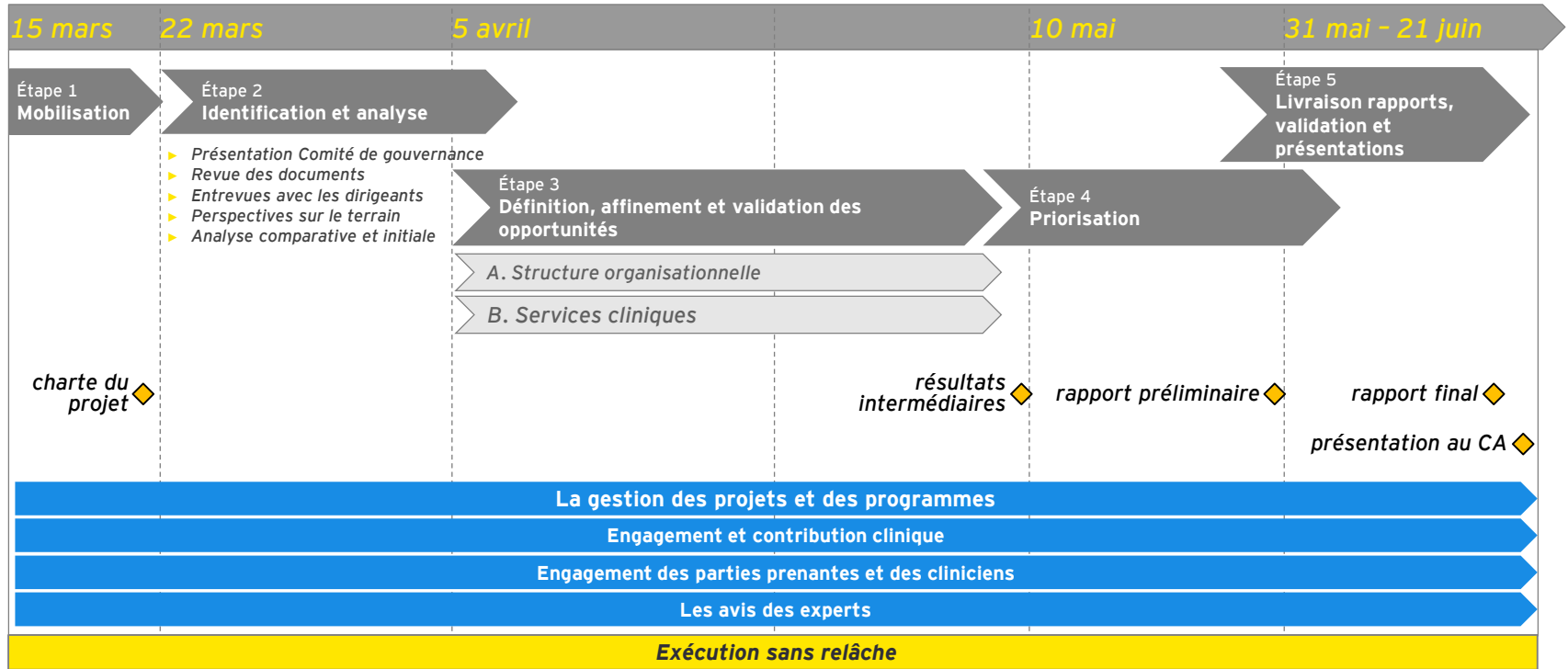
Processus d'évaluation de la performance (2/2)

Structure organisationnelle

- ▶ Votre structure organisationnelle doit donc permettre d'atteindre des résultats optimaux en matière de soins de santé, d'efficacité opérationnelle et de l'expérience des patients et du personnel - les objectifs de la Quadruple Aim™, la stratégie partagée par les systèmes de soins de santé au Canada et dans le monde entier.
- ▶ En utilisant les données des entretiens, vos documents existants et les enquêtes pour informer notre cadre de structure organisationnelle (à droite) contre les dimensions de votre structure pour faire des recommandations sur certains domaines.
- ▶ Nous tirerons ensuite des conclusions sur la manière dont la structure sert ces objectifs stratégiques : soins de haute qualité, efficacité opérationnelle et expérience des patients et des cliniciens.



Échéanciers et grands jalons



Notre équipe se concentrera sur votre engagement tout au long de ces dix semaines.

Notre approche

Nous proposons qu'un examen de cette envergure puisse être réalisé en dix semaines. Un horaire plus accéléré nous permet de nous concentrer sur les éléments plus importants en nous assurant que tous les intervenants comprennent l'importance de ce projet.



Consultations Prévues

Dans le cadre de notre évaluation, nous nous sommes engagés à consulter de façon virtuelle les groupes cibles suivants à la fréquence et selon les modalités prévues:

Groupes	Consultations prévues
Comité directeur du projet	✓ rencontre à chaque étape clé du projet et échanges régulières sur l'état d'avancement
Conseil d'administration	✓ rencontre avec le Comité de gouvernance au début du contrat pour présenter le processus ✓ rencontre à mi-parcours du projet avec le Conseil pour présenter l'état d'avancement ✓ rencontre pour présenter le rapport final
Équipe de leadership	✓ rencontre initiale avec l'équipe ✓ rencontre individuelle avec chaque membre de l'équipe
Comités consultatifs	✓ Une rencontre par comité
<ul style="list-style-type: none">• Stratégique des opérations• Médical régional• Professionnel• Partenaires de l'expérience patient	
Groupes cliniques	✓ Environ 10 rencontres
Employés et médecins	✓ Sondage en ligne et ateliers virtuels potentiels

Curriculum vitae



Équipe principale - Associé responsable - Claude Francoeur



Claude Francoeur
Associé Services conseils en
transformation d'affaires

Tous les secteurs

Claude.r.francoeur@ca.ey.com

Profil

Claude Francoeur est associé directeur de nos bureaux au Nouveau-Brunswick. Il est également un leader dans notre équipe consultation spécialisée dans l'élaboration de stratégie et transformation d'affaires.

Claude possède plus de 25 ans d'expérience dans de nombreuses industries, dont le secteur public, les services communautaires, l'éducation, la santé et le mieux-être, et les sociétés d'État.

Il se concentre sur l'aide à ses clients à développer des stratégies innovatrices, à gérer les risques et à améliorer la performance de l'entreprise grâce à ses connaissances et à son expérience stratégiques, financières, en technologies de l'information et en gestion de projet.

Claude est membre du conseil consultatif de la Faculté d'administration des affaires de l'UNBSJ et a récemment été élu président du conseil d'administration du Conseil Économique du N.-B.

Expérience sélectionnée

- ▶ Claude joue un rôle actif dans l'élaboration de stratégies provinciales en matière de programmes sociaux, de soins aux personnes âgées et d'aménagement d'infrastructures. Plus spécifiquement il a supporté le développement de la stratégie « Se tenir ensemble » une stratégie sur le vieillissement pour le NB.
<https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/sd-ds/pdf/Seniors/UneStrategieSurLeVieillessementPourLeNB.pdf>
- ▶ Claude a récemment dirigé l'élaboration d'une nouvelle stratégie et d'un nouveau modèle d'exploitation pour le ministère de la Santé du Nouveau-Brunswick et les deux autorités provinciales de la santé. Le futur modèle d'exploitation transformera le secteur des services alimentaires dans le secteur des soins de santé au Nouveau-Brunswick en s'attaquant aux pénuries de main-d'œuvre et en améliorant la qualité des services aux patients.
- ▶ Il a dirigé l'élaboration d'une stratégie de croissance sur trois ans pour un grand fournisseur de services d'assurance et de soins de santé de la région.
- ▶ Pour travail sécuritaire NB, Claude et son équipe ont développé un plan d'amélioration de l'expérience du client et par la suite à facilité le développement du plan stratégique pour les trois prochaines années visant la transformation de l'organisation vers l'adoption de pratiques digitale, l'adoption de modèle innovateur de livraison de services de réhabilitation et de santé pour supporter le retour au travail et changements législatifs visant l'amélioration de la gouvernance et la gestion de l'augmentation des primes.
- ▶ En 2013 et 2014, Claude a dirigé un examen de la réduction des coûts à l'échelle du Ministère qui a permis d'identifier et d'appuyer la conception et la mise en œuvre d'initiatives d'amélioration de la productivité et des processus pour notre système d'éducation de la maternelle à la 12e année au Nouveau-Brunswick.
- ▶ Diriger l'élaboration de stratégies provinciales comportant une analyse des compétences et des consultations et une facilitation multipartites pour divers programmes et secteurs sociaux, y compris : le logement subventionné, les soins à domicile.

Équipe Principale - Expert dans les évaluations des systèmes de la santé - Mary George



Mary George
Chef d'équipe Services-
conseils en transformation
d'affaires

Secteur de la Santé

Mary.george@ca.ey.com

Profil

Mary George est Chef d'équipe au sein de la pratique EY nationale spécialisée en santé, basé à Vancouver. Elle a rejoint EY en 2015, apportant plus de 10 ans d'expérience en tant que Chef d'équipe de projet dans le domaine de la santé. Mary a géré des projets liés à la révision et à l'extension du champ d'application des pratiques, à l'engagement des parties prenantes, à la planification des ressources humaines dans le secteur de la santé, à la mesure et à l'amélioration de la qualité, aux soins de longue durée ainsi qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques.

Pendant son temps en tant que consultante au Canada et en Australie, Mary a également dirigé des projets liés à la planification des ressources humaines dans le secteur de la santé, à l'engagement des médecins, aux négociations de "contrats" avec les médecins, aux lancements de sites, à l'examen des services, ainsi qu'à la conception et à la gestion d'équipes multidisciplinaires. Elle a également mis en œuvre et assuré la supervision de programmes d'essais cliniques. Avant de rejoindre EY, Mary a travaillé avec Doctors of BC (Association médicale de la Colombie-Britannique). Dans ce rôle, elle a soutenu l'élaboration de politiques visant à soutenir les négociations ainsi que le soutien analytique pour la réouverture de l'accord-cadre. Auparavant, elle a négocié la déclaration des attentes pour l'autorité sanitaire de Fraser et 12 groupes cliniques de médecins, la planification des ressources humaines en santé pour un nouveau centre de soins intensifs et la révision du flux de travail clinique pour une nouvelle clinique du diabète.

Elle a une formation en psychologie clinique et une maîtrise en administration de la santé. Elle est membre réglementée du Collège canadien des directeurs de services de santé et a suivi le programme canadien des directeurs de services de santé. Mary est également membre en règle de l'American College of Health Executives.

Expérience sélectionnée

- ▶ En collaboration avec SHS, a mené une étude approfondie des services de consultation externe sur le campus du centre-ville. En plus de l'évaluation de l'état actuel, le projet comprenait la conception d'un modèle opérationnel cible et l'élaboration d'un modèle de priorisation pour établir une feuille de route de mise en œuvre qui soit spécifique, mesurable et réalisable. Le succès du projet a été facilité par l'engagement continu de plus de 60 médecins et chirurgiens dans toute l'organisation. Au cours de la phase 2, on a élaboré une conception organisationnelle clinique, opérationnelle et administrative pour les patients externes, alignée sur les modèles de gouvernance existants dans les programmes pour patients hospitalisés, ainsi qu'un examen des recouvrements de coûts auprès des médecins et une planification détaillée de la mise en œuvre.
- ▶ À la suite d'une demande formulée en 2015 visant à regrouper en un seul organisme de réglementation la surveillance des soins infirmiers au Nouveau-Brunswick, le Collège des infirmières auxiliaires autorisées du Nouveau-Brunswick et le Collège des infirmières autorisées du Nouveau-Brunswick ont engagé EY pour soutenir la conception organisationnelle du nouvel organisme de réglementation unique. Mary a dirigé la conception organisationnelle, qui comprenait la planification stratégique, la conception de nouveaux processus reflétant les pratiques de pointe et les normes de bonne réglementation, et la conception d'une structure organisationnelle conforme à la vision stratégique, à l'objectif, à la mission et aux valeurs.
- ▶ Dans le cadre de la planification des services cliniques, le nouveau projet de l'hôpital d'Edmonton a engagé EY pour travailler avec les équipes d'infrastructure et de santé afin d'éclairer la conception des futurs modèles de soins cliniques. Mary dirige le développement d'une série d'études de bureau et d'examen de cas de constructions récentes afin d'identifier les pratiques, innovations et développements de pointe qui peuvent être mis à profit pour développer les modèles de soins de l'avenir. Ces modèles cliniques d'avant-garde serviront de base à la conception physique d'un nouveau campus de soins en 2030.
- ▶ Suite aux recommandations de leur examen opérationnel, le College of Physician and Surgeons of BC a réengagé EY pour soutenir un examen de la gouvernance. Mary a dirigé l'examen de la gouvernance, qui comprenait l'engagement du College of Registered Nurse of BC nouvellement fusionné ainsi que des parties prenantes du ministère de la Santé pour identifier les possibilités d'aligner la gouvernance avec les pratiques de pointe, dans le contexte de la législation provinciale.
- ▶ Elle a dirigé l'examen des services opérationnels au sein du Collège des médecins et chirurgiens de la Colombie-Britannique. L'accent a été mis en particulier sur les ressources humaines, les technologies de l'information, les finances et d'autres fonctions de soutien. Les performances ont été évaluées par rapport aux pratiques de pointe d'autres organismes de réglementation de la Colombie-Britannique et du Canada. Les résultats ont été utilisés pour formuler des recommandations en matière de développement et d'investissement stratégiques.