

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

### DEUX CENT QUATRE-VINGT-SIXIÈME RÉUNION ORDINAIRE

11 février 2025

#### MOT DE BIENVENUE

François Bazinet souhaite la bienvenue aux participants de la 286<sup>e</sup> réunion du CA. Après avoir constaté le quorum, il ouvre la séance à 17 h 35. Il a également suggéré de faire une minute de réflexion en hommage à Madame Jocelyne Marleau, l'épouse d'un membre du conseil d'administration récemment décédée. Il a demandé l'envoi d'une carte de condoléances au nom du CA.

Marc Bisson a indiqué qu'un don serait fait en mémoire de Madame Marleau à la Fondation de l'Hôpital Glengarry Mémorial d'Alexandria.

#### PRIORITÉS

- **RAPPORT DU COMITÉ DES NOMINATIONS**

Lors de la réunion sur la nomination, plusieurs aspects ont été évalués, notamment la stratégie de recrutement proposée pour élargir le bassin de candidats pour le conseil d'administration du CSC de l'Estrie pour la période 2025-2026. Le directeur général a présenté un document préparé par l'agent de communication du CSCE, qui suggérait des démarches ciblées afin d'atteindre un public plus large et diversifié, en répondant aux besoins de représentation et d'expérience autour de la table. Il a été proposé d'inclure si possible une représentation autochtone francophone et de mettre en place un appel spécifique pour la région d'Embrun/Russell. Il a également été recommandé de ne pas restreindre les compétences recherchées de manière trop précise, afin d'attirer un plus grand nombre de candidats, avec un accent particulier sur l'intérêt pour le développement de la santé communautaire pour et par les francophones. Enfin, il a été proposé d'identifier d'anciens employés du CSCE qui pourraient être intéressés à participer au conseil.

- **NOUVEAU FORMAT DU TABLEAU DE BORD DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE**

Un nouveau format a été présenté par Marc Bisson dans le but de présenter de manière plus efficace et efficiente les progrès du plan stratégique. Les membres du conseil ont accepté le nouveau format tout en recommandant quelques améliorations afin de favoriser une meilleure visualisation de l'information. Des améliorations seront apportées et présentées à nouveau au conseil.

## MONITORAGE – SUIVI

### ADOPTION DES RAPPORTS FINANCIERS ET RAPPORTS TRIMESTRIELS

Concernant les rapports ministériels, Jonas Kobri a informé le conseil d'administration que les rapports SGI et SRI pour le troisième trimestre (Q3) sont attendus en février 2025. Ces rapports SGI confirment que le CSCE a atteint les objectifs de quotas fixés. Depuis l'automne, dans le cadre du panel sur l'accès aux soins primaires, le nombre de clients a augmenté de 0,3 %, portant le total des clients actifs à 11 638. Le nombre de clients nécessaires pour atteindre la cible est de 495. Il est important de souligner que l'indicateur cible est basé sur une période de trois ans. Le nombre total de médecins et d'infirmiers praticiens (IP) impliqués dans le panel est de 14,4 ETP (équivalents temps plein).

Une analyse du bilan fonctionnel révèle un actif circulant de 2 004 700 \$, représentant 89 % de l'actif total. Le solde du compte bancaire courant est de 1 441 143 \$, tandis que les placements s'élèvent à 330 646 \$.

En ce qui concerne le passif à long terme, celui-ci est principalement constitué d'un montant cumulatif de 1 023 922 \$ dû à Santé Ontario. Cette somme inclut les surplus liés aux salaires des médecins et au programme de diabète des exercices précédents, y compris celui de 2024. Il convient de noter que 66 % de cette dette arrivent à échéance d'ici à fin mars 2025. Le CSCE devrait être en mesure de les rembourser selon un échéancier progressif. Quant au passif à court terme, il s'élève à 239 796 \$, comprenant une dette envers les fournisseurs de 17 618 \$, un fonds de pension de 120 539 \$, des frais courus de 17 920 \$ et les montants restants dus au receveur général.

À la suite de l'augmentation des salaires des employés du CSCE (à l'exception des médecins), une rétroaction de 2 %, applicable à partir du 1er avril 2024, a été validée conformément aux décisions prises. Le calcul indique un paiement total de 155 000 \$, incluant les bénéficiaires, qui sera effectué le 7 février 2025. Cette rétroaction sera réglée sur les 206 700 \$ reçus dans le cadre des stabilisations des ressources.

Le budget fiscal pour l'année 2024-2025 s'élève à 12 499 672 \$, tant en revenus qu'en dépenses. Par rapport aux années précédentes, où le budget du CSCE était de 11 006 406 \$, cette augmentation s'explique principalement par la revalorisation des salaires des médecins, le soutien aux opérations du ministère et le programme IPCT, dans lequel le Centre est partenaire. Le programme IPCT représente 10 % du budget total. Au 31 décembre 2024, 76 % de ce budget avait déjà été dépensé. À la fin de l'exercice, au 31 mars 2025, le CSCE prévoit des dépenses salariales totales de 9 326 951 \$, soit 99 % du budget alloué aux salaires, tandis que les salaires du programme IPCT devraient atteindre 480 946 \$, représentant 52 % de ce budget en raison des difficultés de recrutement du personnel. Parmi les surplus salariaux du CSCE, un montant de 157 800 \$ est à noter, tandis que ceux du programme IPCT sont estimés à 618 185 \$.

L'analyse des dépenses opérationnelles indique un total de 2 030 677 \$, soit une augmentation de 8 % par rapport à l'année précédente, en raison des réallocations des surplus salariaux.

### RAPPORT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

En décembre, les démarches politiques ont continué, notamment en matière de recrutement et de rétention. Une rencontre avec le député Stéphane Sarrazin à Bourget a permis de le sensibiliser aux enjeux du CSCE. Le député a montré une ouverture à discuter des défis de recrutement et a

demandé des informations écrites, notamment sur le rapport Eckler. À la suite de l'annonce des élections provinciales du 27 février, un suivi sera nécessaire en cas de réélection de M. Sarrazin. La direction générale et le personnel ont également participé à des interventions médiatiques (Radio-Canada, RDI) pour mettre en avant les réussites et défis du système de santé local, avec une attention particulière sur la réforme des soins primaires en Ontario et le développement d'une stratégie francophone. Une réunion virtuelle avec la Dr Jane Philpott et la Dr Elizabeth Muggah a permis de poser les bases d'une meilleure compréhension des besoins des francophones dans cette réforme. Un investissement de 1,8 milliard de dollars a été annoncé pour connecter chaque Ontarien à un fournisseur de soins primaires d'ici 2029.

Concernant les ressources humaines, un nouveau médecin rejoint le site de Cornwall le 18 février dans le cadre des investissements pour l'expansion des équipes interprofessionnelles. Un poste de thérapeute en santé mentale pour Embrun/Russell a aussi été pourvu après plus d'un an de recherches infructueuses. Il reste à pourvoir un poste d'infirmière praticienne à temps plein pour compléter le financement annoncé en février 2024.

Les discussions sur les *Équipes santé locales* se poursuivent et devraient se clarifier après l'élection du ministre de la Santé. Il est crucial que la réforme des soins primaires soit bien liée à la mise en œuvre des réseaux de soins locaux. La prorogation du parlement ralentira la prise de décisions jusqu'au 28 février, mais des actions sont attendues dès cette date.

Par ailleurs, une équipe du CSCE a participé à la collecte de fonds *Soup's on* de la Société Alzheimer de Cornwall, un événement majeur soutenu par le Centre.

Des réunions importantes ont été tenues avec divers comités et groupes externes, notamment sur la santé mentale francophone, les soins primaires, et les réformes de santé. En interne, des réunions de gestion, de coordination et de recrutement ont eu lieu, y compris pour l'entretien d'un médecin à Cornwall.

## RAPPORT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE

Le service des ressources humaines a mis en place diverses initiatives pour renforcer le recrutement et la rétention des employés. Parmi celles-ci, on trouve la publication de capsules sur Facebook, mettant en avant les avantages de travailler au CSCE et redirigeant vers les postes ouverts, l'accueil de résidents en médecine et l'intégration de stagiaires. Le CSCE participe également à des foires de l'emploi et diffuse ses offres auprès des universités pour toucher un public plus large. Une analyse des coûts de recrutement sur la plateforme Indeed est en cours, étant donné son efficacité, mais également son coût élevé. Pour la rétention, le CSCE met en place un processus d'intégration structuré, un budget annuel de formation de 1 000 \$ pour chaque employé, et propose des avantages sociaux compétitifs, incluant des assurances collectives, un régime de retraite performant et un programme d'aide aux employés. De plus, une culture organisationnelle positive est promue avec des activités, telles que des repas de Noël, des journées de « team building » et la reconnaissance des années de service. Le service RH fait également face à des défis concernant les salaires non compétitifs et la croissance rapide de l'organisme sans l'augmentation des ressources pour soutenir ces initiatives.

Dans le cadre du dossier médical électronique, une collecte de données sociodémographiques est en cours avec l'Alliance pour les communautés en santé. À ce jour, 62 % des clients ont rempli le formulaire, avec pour objectif d'atteindre 75 % d'ici 2025-2026. Le CSCE optimise également les rapports statistiques, permettant une extraction rapide des données de performance, et utilise la plateforme Ocean pour envoyer des sondages de satisfaction aux clients. Un test d'outil d'intelligence artificielle pour la prise de notes automatisée lors des consultations est également

en cours.

Le département informatique a récemment embauché un nouveau coordonnateur après neuf mois de recherche. Les priorités actuelles incluent la réintégration de l'inscription à la liste d'attente sur le site Web, l'évaluation des besoins en téléphonie et la mise en place d'un plan de remplacement des ordinateurs fixes et portables. De plus, un projet pilote débutera en février 2025 pour utiliser un gestionnaire de mots de passe (LastPass) afin de sécuriser les accès, et un test d'intrusion est prévu pour mars 2025 afin de détecter les vulnérabilités du système informatique.

Le service des communications prévoit une refonte du site Web en 2025, afin de le rendre plus intuitif, moderne et accessible, tout en mettant à jour son contenu pour mieux refléter les services offerts. Ce projet a été lancé en octobre 2024, avec la sélection d'Impeka pour sa conception, et le lancement du nouveau site est prévu pour l'Assemblée générale annuelle de juin 2025. Parallèlement, le service participe activement à des articles et interviews médiatiques sur des sujets de santé communautaire, renforçant ainsi la visibilité de l'organisation.

Concernant les sites et espaces de bureaux, un grand ménage a été initié en octobre 2024, avec un tri des documents et équipements obsolètes. Bio-Test, un nouveau service de laboratoire, est disponible à Embrun depuis janvier 2025 et à Cornwall, probablement en février 2025. Des efforts sont également déployés pour optimiser la gestion des espaces de travail.

Le CSCE participe à divers comités externes pour renforcer les liens avec d'autres organismes, tels que l'Équipe Santé Ontario et les comités RH des CSC de Champlain. Des réunions importantes ont eu lieu, notamment une rencontre avec le député Stéphane Sarrazin en décembre 2024 pour discuter des enjeux salariaux.

En matière de développement interne, une formation en gestion Lean pour la santé est prévue en mars 2025, et une autre formation pour les secrétaires médicales sur la gestion des clients difficiles est également en cours de planification.

## RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE

Aucun rapport n'a été apporté de la part de la présidence à cette réunion.

## RAPPORT DES MEMBRES SUR LES ACTIVITÉS DE REPRÉSENTATION

Marlène Thélusma Rémy a indiqué qu'elle a pris part à une activité offerte par une organisation à Cornwall, où elle a eu l'occasion de parler du Centre et des services qu'il propose.

## INFORMATIONS GÉNÉRALES

Marc Bisson a partagé avec le conseil les informations concernant les avancées et les activités réalisées par l'Alliance pour soutenir les centres de santé. Il a mis en lumière les efforts de l'Alliance pour améliorer l'accès aux soins de santé, en particulier pour les communautés francophones. Comme l'indique le document intitulé « *Improving Access to Francophone Primary Care* », ces actions comprennent le développement de stratégies pour renforcer les soins primaires et l'extension des soins primaires interdisciplinaires (SPI), en se concentrant sur une approche d'équipe afin de mieux répondre aux besoins spécifiques des populations desservies. Ces initiatives visent à soutenir les centres de santé dans leurs missions et à améliorer les résultats

en matière de santé pour tous.

Marc Bisson a également profité de l'occasion pour partager avec le conseil une brochure détaillant le **Programme de surveillance des soins à distance** mis en place en collaboration avec le Centre de soins prolongés Saint-Joseph Continuing Care Centre. Ce programme innovant permet aux clients de recevoir des soins à domicile grâce à une surveillance à distance.

---

**François Bazinet**  
Président

---

**Marc Bisson**  
Secrétaire