

<b>Type de politique / Type of Policy</b>	<b>PROCESSUS DE GOUVERNANCE GOVERNANCE PROCESS</b>
<b>Numéro et titre / Number and Title</b> 1.1	<b>Style de gouvernance Governing Style</b>
<b>Dates</b>	
• <b>Approbation / Approval</b>	1997-09-24
• <b>Révisions / Revisions</b>	2003-02-26; 2005-04-27; 2012-03-28; 2015-12-16; 2016-12-21; 2018-10-24; 2019-01-23; 2019-03-27

- |  |   |
|--|---|
| <p><b>1.1</b> Le conseil gouvernera légalement, respectant les principes du modèle de gouvernance par politiques, en mettant l'accent sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>A.</b> une vision élargie portant vers l'extérieur plutôt qu'une préoccupation interne,</li> <li><b>B.</b> l'encouragement à une diversité de points de vue,</li> <li><b>C.</b> une direction stratégique plutôt qu'une attention aux détails administratifs,</li> <li><b>D.</b> une distinction claire entre le rôle du conseil, celui du directeur général (DG) et celui du médecin-chef,</li> <li><b>E.</b> des décisions collectives plutôt qu'individuelles,</li> <li><b>F.</b> l'avenir, tout en tenant compte des expériences passées, et</li> <li><b>G.</b> une attitude proactive plutôt que réactionnelle.</li> </ul> <p>Par conséquent :</p> <p><b>1.1.1</b> Le conseil cultivera un sens de responsabilité de groupe. Le conseil, non le personnel, sera responsable de l'excellence de la méthode de gouvernance. Le conseil sera l'initiateur des politiques, non simplement un réacteur aux initiatives du personnel. Le conseil n'utilisera pas l'expertise des membres individuels pour substituer au</p> | <p><b>1.1</b> The Board will govern lawfully, observing the principles of the Policy Governance model, with an emphasis on:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>A.</b> outward vision rather than an internal preoccupation,</li> <li><b>B.</b> encouragement of diversity in viewpoints,</li> <li><b>C.</b> strategic leadership rather than administrative detail,</li> <li><b>D.</b> clear distinction of Board, CEO and Chief of Staff roles,</li> <li><b>E.</b> collective rather than individual decisions,</li> <li><b>F.</b> future, taking into account past experience, and</li> <li><b>G.</b> proactivity rather than reactivity.</li> </ul> <p>Accordingly:</p> <p><b>1.1.1</b> The Board will cultivate a sense of group responsibility. The Board, not the staff, will be responsible for excellence in governing. The Board will be the initiator of policies, not merely a reactor to staff initiatives. The Board will not use the expertise of individual members to substitute for the judgment of the Board, although the expertise of individual</p> |
|--|---|

jugement du conseil, bien que l'expertise des membres individuels puisse être utilisée pour augmenter la compréhension du conseil en tant que corps.

**1.1.2** Le conseil dirigera, contrôlera et inspirera l'HGH par l'établissement prudent de politiques générales écrites reflétant les valeurs, les perspectives et les attentes à long terme du conseil plutôt que par des moyens administratifs.

**1.1.3** Le conseil s'imposera l'autodiscipline nécessaire pour permettre une excellente gouvernance. La discipline s'appliquera à des aspects tels que la participation aux réunions et activités du conseil, une préparation individuelle et collective aux réunions, des principes menant à des politiques, le respect des rôles, la succession des membres du conseil, la formation continue et le recrutement (voir annexe A). Même si le conseil peut changer son processus de gouvernance par politiques en tout temps, il observera celles présentement en vigueur avec diligence.

**1.1.4** Le conseil inclura dans le développement continu du conseil, l'orientation de nouveaux membres du conseil dans le processus de gouvernance du conseil (voir annexe A) et les discussions périodiques du conseil au sujet de l'amélioration du processus.

**A.** Le conseil mettra à la disposition de ses membres une bibliothèque (livres, publications périodiques, DVD) ayant trait au modèle de gouvernance par politiques et au système de santé.

**B.** Dans la mesure du possible et en respectant le budget d'éducation du conseil, des membres du conseil participeront annuellement à une conférence de l'Association des hôpitaux de l'Ontario, à un

members may be used to enhance the understanding of the Board as a body.

**1.1.2** The Board will direct, control and inspire the HGH through the careful establishment of broad written policies reflecting the Board's values, perspectives and long term expectations rather than administrative means.

**1.1.3** The Board will enforce upon itself whatever discipline is needed to govern with excellence. Discipline will apply to matters such as attendance to Board meetings and activities, individual and collective preparation for meetings, policymaking principles, respect of roles, succession of Board members, continuing education and recruitment (see Annex A). Although the Board can change its governance process policies at any time, it will observe with diligence those currently in force.

**1.1.4** The Board will include to the continual Board development, the orientation of new Board members in the Board's governance process (see Annex A) and periodic Board discussion of process improvement.

**A.** The Board will make available to the members a library (books, periodicals, DVD) on the policy governance model and on the health system.

**B.** As far as possible and while respecting the Board's education budget, Board members will attend annually a conference of the Ontario Hospital Association, an education program on the policy governance

programme éducationnel sur le modèle de gouvernance par politiques ou à un atelier, en autant que le sujet porte soit sur la gouvernance ou les soins de santé.

model or a workshop, as long as the topic is on governance or health care.

**C.** Un remue-méninges annuel sera organisé auquel tous les membres du conseil assisteront. Les sujets traités lors de ce remue-méninges porteront sur la gouvernance, le plan stratégique de l'HGH et/ou des questions de santé.

**C.** An annual think tank will be organized where all Board members will attend. The topics of this think tank will be on governance HGH strategic planning and/or on health issues.

**1.1.5** Le conseil ne permettra à aucun individu, comité ou membre de la direction du conseil de nuire à la réalisation de ses engagements ou de servir d'excuse pour ne pas réaliser ses engagements.

**1.1.5** The Board will allow no individual, committee or officer of the Board to hinder or be an excuse for not fulfilling its commitments.

**1.1.6** Le conseil surveillera et discutera le processus et la performance du conseil à chacune de ses réunions régulières. Cette autosurveillance inclura une comparaison entre les activités et la discipline du conseil et les politiques relatives au processus de gouvernance et aux liens entre le conseil et le DG, de même qu'entre le conseil et le médecin-chef.

**1.1.6** The Board will monitor and discuss the Board's process and performance at each regular meeting. Self-monitoring will include comparison of Board activity and discipline to policies in the Governance Process and Board-CEO Linkage and the Board-Chief of Staff Linkage categories.

**1.1.7** À chaque année, les membres du conseil complèteront un questionnaire d'auto-évaluation afin d'évaluer le rendement du conseil d'administration dans son ensemble ainsi que le rendement de chacun de ses comités permanents (voir annexe A).

**1.1.7** Board members will complete a self-assessment questionnaire annually to assess the performance of the Board as a whole and the performance of each of its standing committees (see Annex A).

**Note :**

L'annexe A comprenant les processus suivants :

1. Recrutement des membres du CA;
2. Orientation des nouveaux membres du CA;
3. Formation continue des membres du CA;
4. Auto-évaluation du CA; et
5. Entrevue de départ d'un membre du CA,

**Note:**

Annex A, which includes the following processes:

1. Recruitment of Board Members;
2. Orientation of New Board Members;
3. Continuing Education for Board Members;
4. Board Self-Assessment; and
5. Board Member Exit Interview

fait partie intégrante de la politique 1.1 – Style de gouvernance.

is an integral part of policy 1.1 – Governing Style.


**Annexe A**  
**Politique 1.1**
**PROCESSUS À SUIVRE POUR ASSURER LE BON FONCTIONNEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'HGH**

1. RECRUTEMENT DES MEMBRES DU CA
2. ORIENTATION DES NOUVEAUX MEMBRES DU CA
3. FORMATION CONTINUE DES MEMBRES DU CA
4. AUTO-EVALUATION DU CA
5. ENTREVUE DE DEPART D'UN MEMBRE DU CA

**PROCESSES TO BE FOLLOWED TO ENSURE GOOD FUNCTIONING OF THE HGH BOARD OF DIRECTORS**

1. RECRUITMENT OF BOARD MEMBERS
2. ORIENTATION OF NEW BOARD MEMBERS
3. CONTINUING EDUCATION FOR BOARD MEMBERS
4. BOARD SELF-ASSESSMENT
5. BOARD MEMBER EXIT INTERVIEW

**1. RECRUTEMENT DES MEMBRES DU CA**
**1. RECRUITMENT OF BOARD MEMBERS**

Le conseil d'administration reconnaît l'importance d'établir un processus détaillé pour le recrutement des membres du conseil

**Renouvellement du mandat des membres actuels**

1. En janvier/février de chaque année, le/la président(e) du conseil et le/la président(e) du comité des candidatures et de la formation rencontrent ensemble le membre du conseil dont le terme de 3 ans arrive à échéance en juin de cette même année. Le but de cette rencontre est d'évaluer la contribution du membre à la table du conseil afin de prendre une décision éclairée à savoir si le membre désire poursuivre son rôle à titre de membre du conseil pour un autre terme de trois ans.
2. Le(la) président(e) du conseil remet au membre dont le terme de trois ans se termine une lettre lui demandant de faire part par écrit au comité de son intérêt ou non à renouveler pour un deuxième ou troisième mandat (maximum 9 ans).
3. Le(la) président(e) du conseil fait rapport au comité des candidatures et de la formation du résultat des rencontres individuelles avec les membres sortants.
4. Les candidatures des membres du conseil qui désirent renouveler pour un autre terme de trois ans sont acheminées au comité des candidatures et de la formation.
5. Le comité des candidatures et de la formation recommande au conseil le renouvellement ou le non renouvellement de ces membres.
6. Le comité des candidatures et de la formation se réserve le droit de ne pas recommander au conseil d'administration le renouvellement d'un membre pour des raisons valables liées à sa contribution au fonctionnement du conseil.
7. Les noms des membres reconduits seront soumis à l'assemblée générale annuelle pour approbation dans un vote séparé de celui des nouvelles candidatures.

### **Recrutement de nouvelles candidatures**

#### **NOTE :**

La procédure décrite ci-après s'applique

- pour le recrutement de membres du conseil que nous désirons intégrer au conseil au mois de juin lors de l'assemblée générale annuelle  
ET
  - pour combler des postes vacants en cours d'année.
1. Une liste de candidats potentiels est dressée par le comité des candidatures et de la formation d'après les critères établis (voir liste des critères ci-après et voir document intitulé « *Conception d'un plan de relève du conseil* »).
  2. Cette liste de candidats doit être acceptée par la majorité des membres du conseil avant que toute démarche additionnelle soit faite auprès de quelconque candidat.
  3. Une fois la liste des candidats potentiels acceptée par le conseil, le/la président(e) du comité des candidatures et de la formation doit vérifier auprès de chaque personne afin de connaître leur intérêt à siéger au conseil.
  4. Si les candidats confirment leur intérêt, le/la présidente(e) du comité des candidatures et de la formation organise une rencontre exploratoire individuelle avec le directeur général ou son délégué(e).
  5. À la suite de cette première rencontre, et si le candidat démontre toujours un intérêt, le/la président(e) du comité des candidatures et de la formation lui demande une copie de son curriculum vitae. La gestionnaire des activités du conseil lui fait parvenir de la documentation sur notre modèle de gouvernance et l'informe qu'il sera invité à rencontrer un comité de sélection pour évaluation de sa candidature. Le comité de sélection est composé de membres du Comité des candidatures et de la formation.
  6. Le comité de sélection procède de cette façon pour tous les candidats qui figurent sur la liste de candidats potentiels au CA ou seulement pour le nombre de postes disponibles au conseil.
  7. Une fois les entrevues complétées, le comité de sélection recommande au comité des candidatures et de la formation une liste de candidats pour siéger au conseil. Le comité des candidatures et de la formation documente son acceptation ou non du(des) candidat(s) et demande l'acceptation du conseil à la réunion suivante du conseil.
  8. Les candidats sont informés par écrit de la décision du conseil d'administration.
  9. Les noms des candidats retenus sont soumis à l'assemblée annuelle pour approbation dans un vote séparé de celui des membres qui demandent un renouvellement de leur mandat. Le comité se réserve le droit de soumettre à l'assemblée annuelle une liste de tous les candidats valables, même si le nombre est inférieur ou supérieur au nombre de postes vacants. Advenant que le nombre de candidats valables est supérieur au nombre de postes vacants, il y aura élection.

### **Critères de sélection des candidatures pour siéger au conseil d'administration**

#### **Critères requis**

Les candidats(es) recherchés(es) doivent :

- a) Avoir atteint l'âge de dix-huit (18) ans ;

- b) Être résident du territoire desservi par l'hôpital ;
- c) Comprendre couramment les deux langues officielles ;
- d) Supporter et promouvoir la mission du conseil d'administration ;
- e) Avoir une disponibilité suffisante pour participer pleinement aux réunions et activités du conseil ;
- f) Faire preuve d'engagement communautaire ;
- g) Adhérer au modèle de gouvernance par politiques dont le conseil d'administration s'est doté.

## 2. ORIENTATION DES NOUVEAUX MEMBRES DU CA

## 2. ORIENTATION OF NEW BOARD MEMBERS

Le conseil d'administration reconnaît l'importance d'établir un processus d'orientation d'un nouveau membre du conseil. L'objectif est de faciliter l'intégration du nouveau membre à la table du conseil. Pour ce faire, il est important de :

- Familiariser le nouveau membre aux divers services de l'HGH;
- Informer le nouveau membre des enjeux et défis de l'HGH;
- Informer le nouveau membre de son rôle et de responsabilités spécifiques à la table du conseil (i.e. processus des privilèges des médecins; renouvellement des privilèges des médecins, etc.);
- Encourager le nouveau membre à participer à une formation de l'Association des hôpitaux de l'Ontario (OHA) qui s'adresse aux nouveaux membres du conseil.

Donc, peu de temps après l'élection d'un nouveau membre du conseil lors de l'assemblée générale annuelle (ou en cours d'année advenant l'arrivée d'un nouveau membre en cours d'année),

- Une visite de l'HGH sera organisée;
- Une rencontre avec le directeur général et le médecin-chef (et autres membres de l'équipe de Leadership, si nécessaire) sera organisée;
- Il y aura possibilité de jumelage du nouveau membre du conseil avec un membre senior, si le besoin se manifeste;

Dans l'optique d'un conseil sans papier, le nouveau membre

- Sera assigné une adresse courriel de l'HGH;
- Un ordinateur portable lui sera fourni (ou il/elle utilisera le sien, à son choix);
- Recevra une formation pour naviguer à l'intérieur du site de l'HGH (intranet);
- Aura accès au fichier assigné aux membres du conseil (I:\Conseil\_Administration) dans lequel divers documents essentiels au fonctionnement du conseil (i.e. politiques du conseil, règlements hospitaliers, procès-verbaux, cadres éthiques, etc.) y sont sauvegardés pour l'usage des membres du conseil.

## 3. FORMATION CONTINUE DES MEMBRES DU CA

## 3. CONTINUING EDUCATION FOR BOARD MEMBERS

Le conseil d'administration reconnaît que la formation continue des membres du conseil est cruciale à assurer la compréhension des rôles et des responsabilités des membres du conseil, à la fois au point de vue collectif et individuel. Dans cette optique, le conseil d'administration reconnaît l'importance d'encourager la formation continue des membres du conseil, et ce tout en respectant le budget alloué.

Il est suggéré comme suit :

- Le focus des formations sera comme suit :
  - Formation axée sur la gouvernance;
  - Formation axée sur le système de santé;

- Autres, selon les besoins.
- Le comité sur lequel un membre du conseil siège peut orienter la formation à laquelle il/elle est encouragé(e) à participer (i.e. un membre du comité des politiques et de la planification pourrait participer à une formation sur le nouveau modèle de financement du ministère de la Santé; un membre du comité de la qualité pourrait participer à une formation sur la gestion de la qualité, etc.)
- Pour la formation annuelle de l'IPGA (*Govern for Impact*), il est entendu que les nouveaux membres seront encouragés à y participer. De plus, il est important que le programme de formation rencontre les besoins des membres.
- Le membre désirant participer à une conférence doit envoyer un courriel au/à la président(e) du conseil, au/à la président(e) du comité des candidatures et de la formation avec une copie conforme à la gestionnaire des activités du conseil indiquant les détails de la conférence.
- Le/la président(e) du conseil et le/la président(e) du comité des candidatures et de la formation doivent donner leur approbation de participation du membre à tout type de formation.
- Le/la président(e) du conseil et le/la président(e) du comité des candidatures et de la formation se réservent le droit de limiter le nombre d'inscriptions ou de refuser l'inscription à toute formation pour les raisons suivantes :
  - Contenu de la formation ne rencontre pas les besoins de formation et les priorités établis;
  - Contenu de la formation n'est pas en ligne avec le focus de formation, soit
    - Formation axée sur la gouvernance;
    - Formation axée sur le système de santé.

<b>4. AUTO-EVALUATION DU CA</b>	<b>4. BOARD SELF-ASSESSMENT</b>
---------------------------------	---------------------------------

Le conseil d'administration reconnaît l'importance de procéder à une auto-évaluation de son conseil à chaque année. L'objectif de l'auto-évaluation du conseil est de permettre :

- L'évaluation du rendement général du conseil d'administration et mesurer l'apport des membres du conseil à celui-ci, à la fois au point de vue collectif et individuel;
- L'évaluation des mécanismes en place qui permettent au conseil d'administration de fonctionner de manière efficace et de prendre des décisions dans l'intérêt des communautés qu'il représente;
- L'amélioration et le maintien des meilleures pratiques en gouvernance.

Dans cette optique, le processus suivant est établi :

- Les membres du conseil compléteront un questionnaire d'auto-évaluation du conseil à chaque année comme suit :

Année pair

- Un questionnaire développé par le conseil et intitulé « Questionnaire d'auto-évaluation du conseil » sera acheminé à tous les membres du conseil au mois de mai/juin.
- Les résultats du questionnaire seront déposés lors de la retraite annuelle du conseil en septembre de la même année;
- Le développement d'un plan d'action pour répondre à toute lacune identifiée dans le rapport démontrant les résultats du questionnaire sera la responsabilité du comité du conseil responsable de cet item.

Année impair

- Un questionnaire développé par l'Association des hôpitaux de l'Ontario (OHA) et intitulé « *Board Self-Assessment Tool* » sera acheminé à tous les membres du conseil au mois de mai/juin.
- Les résultats du questionnaire seront déposés lors de la retraite annuelle du conseil en septembre de la même année et incluront une comparaison avec tous les hôpitaux ayant également rempli le questionnaire.
- Le développement d'un plan d'action pour répondre à toute lacune identifiée dans le rapport démontrant les résultats du questionnaire sera la responsabilité du comité du conseil responsable de cet item.

<b>5. <u>ENTREVUE DE DEPART D'UN MEMBRE DU CA</u></b>	<b>5. <u>BOARD MEMBER EXIT INTERVIEW</u></b>
---	--

Le conseil d'administration reconnaît l'importance de procéder à une entrevue de départ d'un membre du conseil dans le but de déceler des éléments pour lesquels les membres du CA, à la fois au pont de vue collectif et individuel, pourraient s'améliorer et/ou améliorer les processus établis.

Dans cette optique, le processus suivant est établi :

- Au départ d'un membre du conseil, et pour faciliter l'entrevue de départ, un questionnaire incluant les éléments énumérés dans le processus ci-bas sera remis au membre sortant.
- Une entrevue de départ avec le/la président(e) du conseil et le/la président(e) du comité des candidatures et de la formation sera organisée.
- Les commentaires et suggestions recueillis serviront à améliorer le fonctionnement du conseil et de ses comités, et plus précisément :
  - Le fonctionnement général du conseil et de ses comités;
  - Le processus de recrutement des membres du conseil;
  - L'orientation et l'intégration des nouveaux membres du conseil;
  - La formation continue à l'intention des nouveaux membres et de tous les membres du conseil;
  - La rétention des membres du conseil;
  - L'implication du membre du conseil
    - Utilisation adéquate de ses connaissances et de son expertise;
    - Acceptation et respect du membre par ses pairs.