

PLAN D'EXPLOITATION ANNUEL

Du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Notre plan stratégique 2023-2026

La durabilité grâce au changement

D'ici le 31 mars 2026, Surrey Place aura des modèles d'affaires solides qui répondront efficacement aux changements dans la prestation des services et qui amélioreront sa viabilité et son adaptabilité à long terme en tant qu'organisation innovatrice.

À Surrey Place, nous savons que nous devons faire preuve d'innovation, d'adaptabilité et de résilience pour mieux servir nos clients dans un environnement en constante évolution. Nos bases sont solides et nous tirerons parti de notre expérience pour assurer une croissance durable et saine à notre organisation.

Au fur et à mesure que les modèles de services évolueront, que les besoins de notre clientèle augmenteront et se complexifieront, et que notre équipe s'agrandira, nous nous efforcerons de diversifier de façon créative nos sources de financement, d'explorer des partenariats stratégiques et de renforcer la capacité dans l'ensemble du secteur.

En mettant l'accent sur la solidité et la durabilité de notre organisation, nous nous assurerons que nos clients continueront de recevoir les soins et les services exceptionnels dont ils ont besoin.

NOS ENGAGEMENTS :

Tirer parti des modèles de services d'autisme payants pour produire des revenus durables pour les organisations sans but lucratif .

Nous approfondirons notre compréhension de l'évolution des modèles de financement en améliorant notre capacité d'adaptation et notre capacité à appliquer de nouvelles recettes, augmentant ainsi la prestation de services durables et accessibles.

Élargir les possibilités de revenus interentreprises pour les organisations sans but lucratif afin de renforcer les capacités dans l'ensemble du secteur

Nous mettrons à profit nos vastes connaissances et notre expérience en établissant des partenariats avec d'autres prestataires de services afin de renforcer la capacité des services par le biais de la formation professionnelle et du partage des connaissances et des ressources.

Renforcer notre capacité de financement :

Nous continuerons d'explorer les possibilités de tirer parti de la solide réputation de Surrey Place pour créer des sources supplémentaires de revenus et de financement, tant du secteur public que du secteur privé, comme l'accès à des subventions, la collecte de fonds et la participation aux investissements des entreprises.

Investir dans le personnel, la technologie, la mise à niveau des systèmes et la création d'infrastructures :

En tant qu'organisation, nous recourons aux ressources nécessaires pour obtenir les outils, la technologie et la main-d'œuvre requises pour offrir d'excellents services, mettre en place des systèmes et accroître notre efficacité au fur et à mesure que nous avancerons.



La durabilité grâce au changement

Exploiter les modèles de services payants pour générer des revenus à but non lucratif

<i>Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?</i>	<i>Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?</i>	<i>Quelle est notre mesure de réussite?</i>
<p>Atteindre la cible de revenus pour tous les services payants.</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Mettre en place un système complet pour suivre et analyser les flux de revenus, afin d'assurer l'atteinte constante des cibles.</i>• <i>Passer du stade initial au stade de croissance et de maturité des services payants.</i>• <i>Achever le processus de mesure de la satisfaction pour les services payants.</i>• <i>Élaborer et intégrer des programmes complets de relève et d'analyse appliquée du comportement à domicile.</i>	<ul style="list-style-type: none">• Satisfaction de la clientèle et cible de revenus atteintes.

La durabilité grâce au changement

Élargir les possibilités de revenus interentreprises pour les organismes à but non lucratif afin de renforcer les capacités de l'ensemble du secteur

<i>Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?</i>	<i>Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?</i>	<i>Quelle est notre mesure de réussite?</i>
<p>Élaborer une stratégie et une feuille de route complètes de développement des affaires pour élargir les partenariats B2B, en favorisant des collaborations à forte valeur qui renforcent de façon significative la viabilité financière et l'impact.</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Rapport exhaustif concernant les partenaires B2B potentiels et les tendances sectorielles.</i>• <i>Finalisation de la stratégie et de la feuille de route de développement des affaires.</i>• <i>Entente signée avec un partenaire B2B de grande valeur.</i>	<ul style="list-style-type: none">• Revenus générés par les partenariats B2B• Pourcentage d'augmentation d'une année à l'autre des revenus provenant des partenariats B2B

La durabilité grâce au changement

Renforcer notre capacité de financement

<i>Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?</i>	<i>Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?</i>	<i>Quelle est notre mesure de réussite?</i>
<p>Assurer l'exécution efficace de la stratégie de développement philanthropique, ce qui mènera à un engagement accru des donateurs, à davantage d'occasions de développement philanthropique et à un renforcement de la capacité organisationnelle.</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Élaboration d'une stratégie globale de développement philanthropique.</i>• <i>Élaboration d'un argumentaire de soutien (Case for Support).</i>• <i>Élaboration d'un processus annuel d'établissement des priorités — conçu de concert avec le conseil d'administration, la haute direction, le service des finances et l'équipe de développement, à partir d'un examen rigoureux des besoins budgétaires.</i>• <i>Mise en œuvre du ciblage des priorités et de la clarification des rôles de l'équipe de développement philanthropique.</i>	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de nouvelles possibilités de financement• Subventions confirmées et dons amassés

La durabilité grâce au changement

Investir dans le personnel, la technologie, la mise à niveau des systèmes et la création d'infrastructures

Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?	Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?	Quelle est notre mesure de réussite?
<p>Accroître la capacité organisationnelle et la prestation des services en modernisant les plateformes technologiques, en renforçant l'infrastructure numérique et en perfectionnant les compétences du personnel.</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Mener à terme le plan de modernisation de l'infrastructure TI.</i>• <i>Mettre en œuvre la phase 1 de la transition vers le dossier de santé électronique (DSE).</i>• <i>Sécuriser notre réseau et durcir notre environnement.</i>• <i>Moderniser l'expérience numérique des clients — reconstruire la présence numérique afin d'en assurer la sécurité et d'améliorer l'expérience.</i>• <i>Élaborer une stratégie de modernisation des données opérationnelles.</i>	<ul style="list-style-type: none">• % de l'environnement durci• % de l'infrastructure TI modernisée• % du personnel formé au DSE et nombre de programmes et services disponibles dans le DSE• % du site Web reconçu

Notre plan stratégique 2023-2026

L'accessibilité de services exceptionnels

D'ici le 31 mars 2026, Surrey Place aura renforcé sa réputation en offrant des services de qualité, fondés sur des données probantes et efficaces. Nous aurons continué de mettre l'accent sur la co-conception et la mobilisation des clients, en intégrant davantage leur vécu dans la manière dont nous élaborons et fournissons nos services et soutenons les clients tout au long de leur parcours.

Nous avons pour mission de nous associer à ceux qui ont besoin de nous et de créer ensemble un chemin qui leur donne accès à des services de qualité pour améliorer leur vie. C'est là que nos conversations commencent et c'est la pierre angulaire qui nous permet de mesurer l'effet et le succès que nous avons.

Nous accordons de l'importance au vécu et des personnes qui travaillent avec nous et à la situation qui leur est propre. Nous nous

engageons à accroître notre engagement dans la co-conception de programmes tout en mettant à profit notre expertise, nos compétences et notre recherche de pointe. Lorsque nous ne pouvons pas offrir nous-mêmes les services, nous tirerons parti de l'expertise d'autres fournisseurs de services.

Nous faisons face aux changements et aux problèmes avec curiosité et intérêt, et nous nous efforçons d'apprendre et de nous améliorer ensemble.



NOS ENGAGEMENTS :

Amélioration continue de la navigation dans les systèmes et les services :

Nous aiderons les gens à s'y retrouver dans les services en fonction de l'évolution de leurs besoins, en facilitant des parcours de soins réceptifs et adaptés grâce à notre collaboration avec d'autres fournisseurs de services.

Accroître la participation des clients et des familles à la co-conception des programmes :

Nous intégrerons davantage le vécu et le point de vue de chacun dans notre approche du service en écoutant proactivement les personnes avec lesquelles nous travaillons afin d'éclairer les programmes et avant d'en créer d'autres.

Cultiver les affiliations universitaires et poursuivre la recherche clinique :

Nous favoriserons les partenariats universitaires et de recherche qui nous permettront de contribuer aux meilleures pratiques cliniques et aux méthodologies qui sont à la base de nos excellents soins cliniques.

Favoriser la force du secteur grâce au leadership, aux partenariats et à l'éducation :

Nous soutiendrons la capacité collective du secteur à servir les clients en établissant des partenariats et des relations professionnelles qui créent des capacités, perfectionnent les compétences et sont ancrés dans la transparence et la collaboration.

Un service exceptionnel et accessible

Améliorer constamment la navigation dans nos systèmes et nos services		
<i>Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?</i>	<i>Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?</i>	<i>Quelle est notre mesure de réussite?</i>
<p>Intégrer et simplifier tous les services au sein du programme de services financés, en assurant l'alignement sur les lignes directrices LIFT (Leading Innovation for Transformation) afin d'améliorer la qualité, l'accessibilité des services et d'accroître la capacité clinique.</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Élaborer une stratégie globale pour unifier les services à différents niveaux, en intégrant des procédures et des parcours normalisés.</i>• <i>Augmenter le ratio des services de groupe par rapport aux services individuels.</i>• <i>Augmenter l'offre de services de groupe.</i>• <i>Arrimage avec l'accueil centralisé, les Services de l'Ontario pour les personnes ayant une déficience intellectuelle, les SSH et les parcours d'orientation internes.</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Achèvement d'un jalon important : Établir la valeur de référence (%) pour la prestation des services de groupe dans les services cliniques financés</i>

Un service exceptionnel et accessible

Améliorer constamment la navigation dans nos systèmes et nos services		
<i>Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?</i>	<i>Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?</i>	<i>Quelle est notre mesure de réussite?</i>
<p>Créer une « trousse de navigation » omnicanal. Les familles obtiennent, en langage clair, les prochaines étapes là où elles cherchent des services liés à l'autisme (imprimé, Web, réseaux sociaux).</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Brochures saisonnières sur les services avec codes QR dans les centres.</i>• <i>Développer des billets de blogue sur les services et des tableaux de comparaison des services (p. ex. quel programme d'autisme convient à mon enfant).</i>• <i>Créer 6 courtes vidéos/Reels avec légendes pour expliquer le volet de services.</i>• <i>Foires aux questions optimisées pour le référencement sur chaque page de produit.</i>	<ul style="list-style-type: none">• Suivre le volume de lecteurs des brochures qui utilisent les codes QR• Les lecteurs du blogue cliquent sur l'appel à l'action « En savoir plus »

Un service exceptionnel et accessible

Améliorer constamment la navigation dans nos systèmes et nos services		
Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?	Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?	Quelle est notre mesure de réussite?
Refonte complète du site Web public afin de créer une expérience utilisateur améliorée qui favorise la mobilisation des clients et l'inscription.	<ul style="list-style-type: none">• Réaliser un audit UX du site Web et des tests utilisateurs.• Développer un parcours utilisateur amélioré, des pages produits jusqu'au paiement.• Réécrire les pages prioritaires en utilisant un langage clair, la voix de marque et les lignes directrices de référencement.• Concevoir et déployer une nouvelle infrastructure technologique sécurisée qui facilite les mises à jour de développement.	<ul style="list-style-type: none">• Augmentation du taux de conversion• Hausse de l'utilisation du site Web sur appareils mobiles• Rétroaction des clients et des familles

Un service exceptionnel et accessible

Accroître la participation des clients et des familles à la conception des programmes

Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?	Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?	Quelle est notre mesure de réussite?
<p>Lancer un portefeuille de l'expérience client qui intègre de façon harmonieuse la mobilisation des clients et des familles ainsi que la coconception afin d'accroître la satisfaction, les travaux préliminaires se terminant d'ici la fin de l'exercice financier.</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Rapport d'évaluation de l'Indice d'expérience humaine de Surrey Place.</i>• <i>Approbation du cadre de référence du comité de l'expérience client.</i>• <i>Déploiement et projet pilote de la trousse de coconception avec le Conseil consultatif des familles, des autodéfenseurs et des intervenants, qui codirigent la conception du portefeuille de l'expérience client.</i>	<ul style="list-style-type: none">• Résultats du sondage sur l'expérience humaine• Sondage de satisfaction sur la coconception

Un service exceptionnel et accessible

Cultiver les affiliations universitaires et poursuivre la recherche clinique

Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?	Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?	Quelle est notre mesure de réussite?
<p>Élaborer une stratégie pour accroître la notoriété de la marque grâce aux relations universitaires.</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Établir des partenariats avec au moins cinq établissements universitaires et de santé de premier plan (locaux et internationaux).</i>• <i>Diriger ou codiriger l'organisation d'événements de partage des connaissances — veiller à ce qu'ils servent de plateformes pour présenter les résultats de recherche et les occasions d'affaires.</i>• <i>Élaborer une stratégie d'application des connaissances.</i>• <i>Arrimer les efforts de développement des affaires et de recherche afin de générer des revenus et de stimuler l'innovation — élaborer et mettre en œuvre des initiatives qui traduisent les résultats de recherche en produits et services commercialement viables.</i>	<ul style="list-style-type: none">• Obtenir cinq nouveaux partenariats avec des établissements universitaires et de santé• Achèvement d'un jalon important : stratégie d'application des connaissances

Un service exceptionnel et accessible

Renforcer le secteur par le plaidoyer, le leadership, les partenariats et l'éducation		
<i>Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?</i>	<i>Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?</i>	<i>Quelle est notre mesure de réussite?</i>
Participer activement à des comités stratégiques fédéraux, provinciaux et locaux pour diriger la conception des services, établir des normes, promouvoir les pratiques fondées sur des données probantes et défendre l'intégration des déficiences intellectuelles et développementales (DID) aux stratégies de soins de première ligne.	<ul style="list-style-type: none">• <i>Recenser les principaux comités fédéraux, provinciaux et locaux axés sur la réforme des soins de première ligne et l'équité en santé.</i>• <i>Constituer des coalitions avec d'autres organismes qui défendent les populations vulnérables en soins de première ligne.</i>• <i>Établir les critères pour prioriser les deux principales régions où les populations sont insuffisamment desservies.</i>	<ul style="list-style-type: none">• Évaluation de l'incidence des partenariats• Participation accrue aux comités de leadership stratégique aux échelons local, provincial et fédéral• Document de position élaboré

Notre plan stratégique 2023-2026

La culture de la résilience

D'ici le 31 mars 2026, Surrey Place aura créé un milieu de travail résilient et sain qui pourra compter sur un personnel fiable et offrir d'excellents services. Au cours des trois prochaines années, nous n'aurons cessé de donner à notre personnel les moyens d'assumer des rôles de dirigeant et d'élargir nos efforts de planification de la relève en vue d'assurer la viabilité à long terme.

Nous savons que, pour offrir des services réactifs, efficaces et coordonnés, il faut d'abord doter le personnel des outils dont il a besoin pour réussir et lui offrir un environnement qui lui permette de le faire. Nous savons également que ces facteurs sont essentiels pour nous permettre d'apporter du changement, l'une des rares constantes de notre travail, avec l'ouverture et la curiosité.

Nous nous engageons à offrir une culture d'entreprise saine et sécuritaire qui continue de favoriser les compétences, l'engagement et le perfectionnement professionnel de notre personnel, tout en trouvant de nouvelles façons d'attirer du personnel qualifié sur un marché du travail en constante évolution.

Nous continuerons d'améliorer les processus et les voies de cohésion interne et de transfert des connaissances qui forment la base d'une organisation dynamique.



NOS ENGAGEMENTS :

Poursuivre notre engagement envers l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité, la lutte contre le racisme et le parcours de réconciliation :

Nous continuerons d'évaluer nos pratiques organisationnelles, en nous assurant que nos services sont représentatifs, accueillants et faciles d'accès. En collaboration avec les organisations autochtones, de même que les personnes et les peuples racisés, nous approfondirons notre parcours de réconciliation et de lutte contre le racisme.

Explorer des façons novatrices d'être concurrentiel sur le marché de l'emploi :

Nous peaufinerons notre profil d'employeur de choix en fonction des tendances actuelles du marché du travail, de la rémunération et de l'embauche en nous montrant présents dans les secteurs de services en croissance et les spécialisations cliniques, et en nouant des liens avec des partenaires universitaires et d'agrément.

Tracer des voies pour la croissance et la relève :

Nous investirons dans le perfectionnement de notre personnel tout en établissant des voies de croissance pour encourager le développement de leur expertise et de leurs possibilités de leadership. Nous accorderons la priorité à un transfert efficace des connaissances à l'interne et veillerons à ce que chaque service prenne des mesures pour assurer la relève de tous les postes et de tous les dirigeants essentiels.

Favoriser la résilience de l'environnement et l'adaptation au changement :

Nous réfléchirons de façon critique à la mise en œuvre d'initiatives nouvelles et différentes et à leurs répercussions potentielles, communiquerons de façon cohérente et doterons les gestionnaires et le personnel d'outils leur permettant de se sentir en sécurité et de participer au changement de façon significative et productive.

La culture de la résilience

Faire progresser notre engagement en faveur de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité (ÉDIA), de l'antiracisme et de la réconciliation

Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?	Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?	Quelle est notre mesure de réussite?
<p>Continuer de favoriser un milieu de travail plus inclusif et équitable en améliorant les stratégies de recrutement, les programmes de formation et les cadres de politiques afin de mieux refléter et soutenir des communautés diversifiées.</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Collaborer avec le service ÉDIA pour mettre en œuvre un questionnaire d'auto-identification en matière d'équité pour tout le personnel de SP et les nouvelles personnes embauchées.</i>• <i>Examiner et mettre en œuvre le processus actuel d'attraction, de sélection et d'intégration.</i>• <i>Terminer l'évaluation des politiques de santé, de sécurité et de mieux-être quant à l'inclusivité et à l'accessibilité.</i>• <i>Refondre le cadre de gestion des politiques organisationnelles afin d'en assurer la clarté, la conformité et l'accessibilité.</i>• <i>Atteindre les cibles du défi 50-30</i>	<ul style="list-style-type: none">• Taux d'achèvement des formations• Achèvement d'un jalon important : examen des politiques terminé

La culture de la résilience

Faire progresser notre engagement en faveur de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité (ÉDIA), de l'antiracisme et de la réconciliation

<i>Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2025?</i>	<i>Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?</i>	<i>Quelle est notre mesure de réussite?</i>
<p>Obtenir l'approbation et la collaboration internationales pour adopter la feuille de route de cocréation Quality 3.0 approuvée par l'ISQUA, afin de bâtir un système intégré et durable de gestion de la qualité.</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Établir des liens avec des leaders d'opinion mondiaux de Quality 3.0 en vue de l'adoption de Quality 3.0 dans le secteur communautaire des services sociaux.</i>• <i>Mettre sur pied un consortium pour examiner et valider l'adoption de Quality 3.0.</i>• <i>Autoévaluation d'agrément et plan d'action complétés par les directeurs.</i>	<ul style="list-style-type: none">• Score de la matrice de maturité Quality 3.0• % d'achèvement de l'autoévaluation d'agrément par rapport au plan d'action• Points de contact avec les partenaires internationaux, locaux et internationaux sur la qualité

La culture de la résilience

Tracer des voies pour la croissance et la relève

<i>Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?</i>	<i>Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?</i>	<i>Quelle est notre mesure de réussite?</i>
<p>Mettre en œuvre la stratégie et le plan de gestion des talents et de la relève.</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Mettre en œuvre un plan de croissance et de développement de carrière pour le personnel interne.</i>• <i>Mettre à jour les descriptions de poste et évaluer les rôles pour le personnel interne.</i>• <i>Lancer le programme interne de développement du leadership pour les chefs d'équipe.</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Achèvement d'un jalon important : postes essentiels à la mission avec successeurs identifiés</i>• <i>Achèvement d'un jalon important : évaluation des rôles</i>• <i>Taux de satisfaction des mentors et des mentorés participant au programme de mentorat</i>

La culture de la résilience

Assurer un environnement résilient favorisant le changement

Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?	Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?	Quelle est notre mesure de réussite?
<p>Assurer l'opérationnalisation efficace et durable de la stratégie de gestion du changement dans l'ensemble des projets, en intégrant de nouveaux processus et comportements aux activités quotidiennes pour favoriser la réussite à long terme.</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Élaborer un processus et des critères pour déterminer, avec le bureau de gestion de projet, les exigences des plans d'accompagnement du changement pour les projets organisationnels.</i>• <i>Achèvement de la phase 3 de la stratégie de gestion du changement.</i>• <i>Accroître la sensibilisation et renforcer la structure de gouvernance des projets.</i>• <i>Déployer le plan de mise en œuvre afin d'assurer une opérationnalisation solide.</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Achèvement du jalon : phase 3 de la stratégie de gestion du changement terminée.</i>

La culture de la résilience

Assurer un environnement résilient favorisant le changement

<i>Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?</i>	<i>Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?</i>	<i>Quelle est notre mesure de réussite?</i>
<p>Établir une compréhension de base des conditions actuelles des installations, des modes d'utilisation et de l'alignement stratégique pour l'ensemble des sites restants, afin d'éclairer la planification et les décisions d'investissement futures.</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Lancer le nouveau système automatisé et former le personnel des installations.</i>• <i>Finaliser les évaluations de site et définir les priorités stratégiques.</i>• <i>Obtenir l'alignement de la direction et sa rétroaction avant de passer à la planification détaillée ou à la budgétisation pour les sites restants.</i>	<ul style="list-style-type: none">• % du personnel des installations formé au nouveau système et aux processus optimisés

La culture de la résilience

Explorer des façons novatrices d'être concurrentiel sur le marché de l'emploi

<i>Que voulons-nous réaliser d'ici le 31 mars 2026?</i>	<i>Quels sont les jalons et les produits livrables qui indiquent les progrès vers la réalisation de notre objectif?</i>	<i>Quelle est notre mesure de réussite?</i>
<p>Accroître l'attraction et la rétention des professionnels de la santé réglementés grâce à des pratiques d'embauche innovantes, à une rémunération globale concurrentielle et à une image de marque du mieux-être ciblée.</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Élaborer et mettre en œuvre une stratégie et un plan d'acquisition de talents pour les rôles de professionnels de la santé réglementés.</i>• <i>Effectuer une revue de marché de la rémunération globale de ces rôles afin d'en assurer la compétitivité.</i>• <i>Actualiser et promouvoir les offres de programmes de mieux-être auprès des candidats externes.</i>	<ul style="list-style-type: none">• Taux de vacance des postes difficiles à pourvoir