

**PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE EXTRAORDINAIRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX (CISSS) DE LA GASPÉSIE TENUE LE VENDREDI 28 MAI 2021 À 12 H PAR WEBCONFÉRENCE TEAMS**

**SONT PRÉSENTS :**

- M<sup>mes</sup> Chantal Duguay, **présidente-directrice générale**  
Nicole Johnson, membre indépendant - expérience vécue à titre d'utilisateur des services sociaux  
Ariane Provost, membre désigné - conseil des infirmières et infirmiers (CII)  
Édith Couture, membre indépendant - milieu de l'enseignement  
Martine Larocque, membre désigné - conseil des médecins, dentistes et pharmaciens  
Sabrina Tremblay, membre désigné - comité régional sur les services pharmaceutiques
- MM. Gilles Cormier, **vice-président**, membre indépendant - expertise en réadaptation  
Magella Émond, membre indépendant - expertise en santé mentale  
Médor Doiron, membre indépendant - expertise en protection de la jeunesse  
Michel Garcia, membre désigné - département régional de médecine générale (DRMG)

**SONT ABSENTS :**

- MM. Richard Loiselle, **président**  
Philippe Berger, membre indépendant - observateur fondations

**SONT INVITÉS :**

- M<sup>mes</sup> Connie Jacques, présidente-directrice générale adjointe  
Nathalie Guilbeault, directrice des services professionnels et directrice générale adjointe par intérim  
Johanne Méthot, directrice des soins infirmiers et directrice de la vaccination
- MM. Alain Vézina, directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques  
Jean-Pierre Collette, directeur des ressources financières et de l'approvisionnement  
Jean-Luc Gendron, directeur de la qualité, l'évaluation, la performance et l'éthique

**1. OUVERTURE DE LA RÉUNION**

En remplacement du président, M. Richard Loiselle, M. Gilles Cormier, vice-président, après avoir constaté le quorum, souhaite la bienvenue à tous et déclare la réunion ouverte à 12 h 13.

**2. LECTURE ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**

**CA-CISSSG-01-21/22-01**

SUR PROPOSITION DÛMENT APPUYÉE, IL EST UNANIMEMENT RÉSOLU

- d'adopter l'ordre du jour suivant :

1. Ouverture de la réunion
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Direction des ressources financières et de l'approvisionnement
  - 3.1 Rapport trimestriel AS-617
  - 3.2 Budget 2021-2022
4. Direction des soins infirmiers
  - 3.1 Rapport de la PDG en regard de l'application de la Loi sur les soins palliatifs et de fin de vie
5. Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques
  - 5.1 Politiques en matière de condition de travail des cadres au CISSS de la Gaspésie
  - 5.2 Politique de gestion de la planification de la main-d'œuvre et de la dotation interne/externe

- 5.3 Politique de vérification des antécédents judiciaires
- 6. Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique
  - 6.1 Procédure de déclaration d'un conflit d'intérêts
- 7. Levée de la réunion

### **3. DIRECTION DES RESSOURCES FINANCIÈRES ET DE L'APPROVISIONNEMENT**

#### **3.1 RAPPORT TRIMESTRIEL AS-617**

Monsieur Gilles Cormier invite monsieur Jean-Pierre Collette, directeur des ressources financières et de l'approvisionnement, à présenter ce point.

Les établissements du RSSS doivent obligatoirement produire un rapport trimestriel (Formulaire AS-617) selon le format prescrit par le MSSS dans lequel le CISSS fait état de la situation actuelle ainsi que de la prévision de son résultat au 31 mars 2021. L'objectif étant de maintenir l'équilibre entre ses dépenses et ses revenus afin de se conformer à l'article 3 de la Loi.

En continu depuis le dépôt du budget 2020-2021, différents suivis budgétaires ont été réalisés. Des rencontres avec les gestionnaires et de katas financiers ont eu lieu ainsi que divers travaux pour réaliser la préparation et l'analyse des diverses informations composant les résultats présentés dans le rapport trimestriel AS-617.

Le comité de vérification est informé de l'état de la situation financière à chacune des rencontres. Les principaux éléments composant le rapport trimestriel sont présentés de manière plus détaillée lors des rencontres du comité de vérification.

#### **CA-CISSSG-01-21/22-02**

CONSIDÉRANT les obligations devant être respectées par l'établissement, découlant de la Loi sur l'équilibre budgétaire du réseau public de la santé et des services sociaux (RLRQ, chapitre E-12.0001);

CONSIDÉRANT que selon le Manuel de gestion financière publié par le MSSS, la définition d'équilibre budgétaire tient compte de tous les fonds, le cas échéant : le fonds d'exploitation et le fonds d'immobilisations;

CONSIDÉRANT que l'article 284 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, chapitre S-4.2) oblige la présidente-directrice générale à présenter au CA de l'établissement des prévisions budgétaires de dépenses et de revenus en équilibre;

SUR PROPOSITION DÛMENT APPUYÉE, IL EST UNANIMEMENT RÉSOLU

- d'adopter le rapport trimestriel de la période 12 2020-2021 du CISSS de la Gaspésie comme présenté, soit un rapport se traduisant par une prévision de résultats combinés du fonds d'exploitation et du fonds d'immobilisations au montant de 0\$, respectant l'équilibre budgétaire.
- d'autoriser le président du conseil d'administration et la présidente-directrice générale à signer tous documents afférents à l'exécution des présentes.

#### **3.2 BUDGET 2021-2022**

M Monsieur Gilles Cormier invite monsieur Jean-Pierre Collette, directeur des ressources financières et de l'approvisionnement, à présenter ce point.

Le 7 mai 2021, le MSSS informait notre établissement du budget initial de fonctionnement qui lui était alloué pour l'exercice financier 2021-2022 lequel présente une subvention totale de 268 103 399\$. À partir de ces informations, nous avons préparé le budget de fonctionnement pour l'année 2021-2022.

Le budget 2021-2022 est déposé en respect des orientations ministérielles et des grands enjeux prioritaires, notamment en regard de l'accès aux services, à la continuité, la qualité, l'optimisation et le respect de l'équilibre budgétaire.

En continu depuis le dépôt du budget 2020-2021 différentes étapes de la planification budgétaire 2021-2022 ont été réalisées. Des rencontres avec les gestionnaires et de katas financiers ont eu lieu ainsi que divers travaux pour réaliser la préparation et l'analyse des diverses informations composant le budget 2021-2022.

Le comité de vérification a été informé de l'avancement de ces démarches à chacune des rencontres. Les principaux éléments composant le budget ont été présentés de manière plus détaillée lors de la rencontre du 28 mai 2021.

### **CA-CISSSG-01-21/22-03**

CONSIDÉRANT que l'article 7 de la Loi sur l'équilibre budgétaire du réseau public de la santé et des services sociaux (RLRQ, chapitre E-12.0001) précise que les conseils d'administration (CA) des établissements publics doivent adopter un budget de fonctionnement dans les trois semaines suivant la réception du budget initial octroyé par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS);

CONSIDÉRANT que le 7 mai 2021, le MSSS informait notre établissement du budget initial de fonctionnement qui lui était alloué pour l'exercice financier 2021-2022;

CONSIDÉRANT les obligations devant être respectées par l'établissement, découlant de la Loi sur l'équilibre budgétaire du réseau public de la santé et des services sociaux (RLRQ, chapitre E-12.0001);

CONSIDÉRANT que selon le Manuel de gestion financière publié par le MSSS, la définition d'équilibre budgétaire tient compte de tous les fonds, le cas échéant : le fonds d'exploitation et le fonds d'immobilisations;

CONSIDÉRANT que l'article 284 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, chapitre S-4.2) oblige le président-directeur général à présenter au CA de l'établissement des prévisions budgétaires de dépenses et de revenus en équilibre;

SUR PROPOSITION DÛMENT APPUYÉE, IL EST UNANIMEMENT RÉSOLU :

- d'adopter le budget 2021-2022 du CISSS de la Gaspésie comme présenté, soit un budget se traduisant par une prévision de résultats combinés du fonds d'exploitation et du fonds d'immobilisations au montant de 405 169 309\$, respectant l'équilibre budgétaire. Ce budget inclut des mesures de redressement de 3 000 000\$ à être approuvées par le MSSS;
- d'autoriser le président du conseil d'administration et le président-directeur général à signer tous documents afférents à l'exécution des présentes.

#### **4. DIRECTION DES SOINS INFIRMIERS**

##### **4.1 RAPPORT DE LA PDG SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES SOINS PALLIATIFS ET LES SOINS DE FIN DE VIE**

Monsieur Gilles Cormier invite madame Johanne Méthot, directrice des soins infirmiers, à présenter ce point.

En soutien à la réalisation de la reddition de comptes à la Commission sur les soins de fin de vie et au conseil d'administration de l'établissement indiqué dans la Loi concernant les soins de fin de vie (chap. III, art. 8), un nouveau canevas pour réaliser le rapport du directeur général a été proposé par le MSSS.

La saisie des données, telle qu'exigée par la Loi concernant les soins de fin de vie, s'effectue dorénavant à l'aide de l'application informatique SAFIR. Celle-ci permet une reddition de compte aux instances fédérales, provinciales et locales des activités entourant l'aide médicale à mourir. Pour les données des soins palliatifs administrés au CISSS de la Gaspésie, celles-ci sont ponctionnées manuellement du système I-CLSC et de nos archives de chacun des points de services.

Le rapport de la présidente-directrice générale doit être transmis au conseil d'administration de l'établissement et à la Commission sur les soins de fin de vie tous les six (6) mois à partir de la date d'entrée en vigueur de la Loi 2 et pour 2 ans (Loi 2, art.73). Les dates de transmission du rapport aux instances concernées sont les 10 juin 2016, 10 décembre 2016, 10 juin 2017 et 10 décembre 2017. Nous vous informions, en 2017, qu'à moins d'avis contraire de la commission, ce rapport devait être le dernier d'une série de quatre. Nous avons été récemment interpellés par la Commission des soins de fin de vie du Québec afin d'obtenir les rapports annuels de 2019-2020 et 2020-2021.

#### **CA-CISSSG-01-21/22-04**

CONSIDÉRANT que la Loi 2 concernant les soins de fin de vie a été sanctionnée le 10 juin 2014 par l'Assemblée nationale et est entrée en vigueur le 10 décembre 2015;

CONSIDÉRANT qu'une reddition de comptes à la Commission sur les soins de fin de vie et au conseil d'administration de l'établissement tel qu'indiqué dans la Loi concernant les fins de vie (chap. III, art. 8) doit être déposée;

CONSIDÉRANT que le rapport de la présidente-directrice générale doit être transmis au conseil d'administration de l'établissement et à la Commission sur les soins de fin de vie tous les six (6) mois à partir de la date d'entrée en vigueur de la Loi 2 et pour 2 ans (Loi 2, art.73);

CONSIDÉRANT la demande de la commission des soins de fin de vie de recevoir dorénavant annuellement le rapport de la présidente-directrice générale adopté par le conseil d'administration de l'établissement;

SUR PROPOSITION DÛMENT APPUYÉE, IL EST UNANIMEMENT RÉSOLU :

- d'accepter les rapports 2019-2020 et 2020-2021 de la présidente-directrice générale sur les soins de fin de vie en conformité avec l'article 73 de la Loi 2.

## **5. DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES, DES COMMUNICATIONS ET DES AFFAIRES JURIDIQUES**

### **5.1 POLITIQUES EN MATIÈRE DE CONDITION DE TRAVAIL DES CADRES DU CISSS DE LA GASPÉSIE**

Monsieur Gilles Cormier invite monsieur Alain Vézina, directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, à présenter ce point.

Sous réserve des conditions de travail déterminées par règlement ou directive du ministère de la Santé et des Services sociaux, il est prévu au Règlement sur les conditions de travail des cadres (Règlement) que l'employeur doit se doter de politiques de gestion concernant les conditions de travail de ses cadres.

Les politiques qui doivent être mises en place sont les suivantes :

- Politique de dotation des postes cadres;
- Politique de l'appréciation du rendement et supervision du personnel d'encadrement;
- Politique sur le dossier du cadre;
- Politique sur les vacances annuelles;

- Politique sur les congés sociaux;
- Politique sur les congés fériés;
- Politique sur les congés sans solde, les congés pour affaires professionnelles et les congés pour charges publiques;
- Politique sur la rémunération ou la compensation des heures supplémentaires lors de situations exceptionnelles;
- Politique sur les frais de déplacement, et ce, en tenant compte des modalités établies par le ministre;
- Politique sur les modalités de récupération du salaire versé en trop;
- Politique d'un mécanisme de recours sur l'application de ces politiques de gestion;
- Politique sur le développement du personnel cadre.

À l'intérieur de ses travaux, la DRHCAJ et l'AGESSS ont priorisé l'élaboration des politiques suivantes :

- Dossier cadre;
- Dotation d'un poste cadre;
- Appréciation du rendement et supervision du personnel d'encadrement;
- Modalités de récupération du salaire versé en trop au personnel cadre;
- Mécanismes de recours sur l'application de la politique de gestion;

Ces politiques abrogent toutes les politiques à ce sujet provenant d'anciennes constituantes du CISSS de la Gaspésie.

Le CISSS de la Gaspésie reconnaît l'importance de se doter de gestionnaires compétents en regard du profil qu'il a défini, qui adhèrent aux valeurs organisationnelles et contribuent aux orientations stratégiques de l'organisation, et ce, afin d'assurer la réalisation de sa mission. Ces politiques font partie des efforts mis de l'avant afin de reconnaître l'importance du personnel d'encadrement aux yeux de l'organisation.

Nécessité pour l'organisation de se doter des politiques identifiées au décret.

Ces politiques ont fait l'objet de consultation par :

- L'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux (AGESSS) ;
- Le comité de direction.

Considérant les consultations qui ont été faites, il est recommandé que ces politiques soient approuvées telles qu'elles sont présentées.

#### **CA-CISSSG-01-21/22-05**

CONSIDÉRANT que l'employeur doit se doter de politiques de gestion concernant les conditions de travail de ses cadres;

CONSIDÉRANT que l'adoption de ces politiques constitue un élément de reconnaissance du travail effectué par les gestionnaires de l'établissement;

CONSIDÉRANT la consultation effectuée auprès des instances clés de notre organisation;

CONSIDÉRANT la recommandation du comité de direction d'adopter les politiques du personnel cadre présentées.

SUR PROPOSITION DÛMENT APPUYÉE, IL EST UNANIMEMENT RÉSOLU :

- d'adopter les politiques de gestion suivantes pour le personnel d'encadrement du CISSS de la Gaspésie :
  - Dossier cadre;
  - Dotation d'un poste cadre;
  - Appréciation du rendement et supervision du personnel d'encadrement;
  - Modalités de récupération du salaire versé en trop au personnel cadre;
  - Mécanismes de recours sur l'application de la politique de gestion.

Les processus de mise en application seront définis par la Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques.

## **5.2 POLITIQUE EN GESTION DE LA PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE LA DOTATION INTERNE/EXTERNE**

Monsieur Gilles Cormier invite monsieur Alain Vézina, directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, à présenter ce point.

Le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de la Gaspésie fait face à une pénurie de main-d'œuvre dans certaines catégories d'emplois. Le vieillissement de la population, les nombreux départs à la retraite, la complexification des tâches, la concurrence d'autres entreprises et la conciliation travail/vie privée sont autant de facteurs responsables de cette pénurie. Le CISSS de la Gaspésie doit assurer une gestion efficace et moderne des ressources humaines et en assurer la planification à long terme. Dans ce contexte, il est nécessaire de bien nous outiller afin de devenir un employeur de choix.

La présente politique vise la clarification et la diffusion d'orientations, de balises et de processus régissant deux domaines clés importants de la gestion des ressources humaines. Elle vise à assurer la qualité, et particulièrement la cohérence de nos pratiques de gestion en la matière.

À cet égard, l'établissement désire se doter d'une politique commune pour l'ensemble du CISSS de la Gaspésie.

Parmi les étapes franchies et les groupes consultés, cette politique avait fait l'objet de consultation auprès des instances concernées soit :

10 juillet au 8 septembre 2017 : Politique transmise pour consultation et commentaires auprès des instances suivantes :

- Comité exécutif du conseil des infirmières et infirmiers (CECII);
- Comité exécutif des infirmières et infirmiers auxiliaires (CECII);
- Comité exécutif du conseil multidisciplinaire (CECM);
- Comité exécutif du conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CECMDP);
- Comité des ressources humaines du conseil d'administration;
- Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Est-du-Québec (SIIIEQ);
- Confédération des syndicats nationaux (CSN) – Catégorie 2;
- Confédération des syndicats nationaux (CSN) – Catégorie 3;
- Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

9 novembre 2017 : Adoption de la politique par le conseil d'administration

Mai 2021 :

- Révision de la politique ;
- Présentation de la politique révisée au comité de direction.

Nous verrons à informer les instances citées ci-haut des modifications apportées face à la version précédente de la politique. Essentiellement, ces modifications réfèrent la mise en place du Règlement et de la procédure en lien avec la déclaration de conflits d'intérêts.

### **CA-CISSSG-01-21/22-06**

CONSIDÉRANT que le CISSS de la Gaspésie doit se doter d'une Politique de gestion de la planification de la main-d'œuvre et de la dotation interne/externe;

CONSIDÉRANT l'importance de la planification de la main-d'œuvre dans le bon fonctionnement et le développement de l'organisation;

CONSIDÉRANT la volonté de l'organisation de consolider certains fonctionnements liés au processus de dotation;

CONSIDÉRANT que le CISSS de la Gaspésie fait face à une pénurie de main-d'œuvre dans certains titres d'emplois;

CONSIDÉRANT que le CISSS de la Gaspésie doit assurer une gestion efficace et moderne des ressources humaines et en assurer la planification à long terme;

SUR PROPOSITION DÛMENT APPUYÉE, IL EST UNANIMEMENT RÉSOLU :

- d'adopter la Politique de gestion de la planification de la main-d'œuvre et de la dotation interne/externe du CISSS de la Gaspésie.

Les processus de mise en application seront définis par la Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques.

### **5.3 POLITIQUE DE VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES**

Monsieur Gilles Cormier invite monsieur Alain Vézina, directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, à présenter ce point.

Conformément à la circulaire 2012-013<sup>1</sup>, Vérifications des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer des fonctions ou sa profession au sein d'un établissement de santé, émise par le ministère de la Santé et des Services sociaux, le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie doit se doter d'une politique de vérification des antécédents judiciaires.

La présente politique a pour objectif d'édicter des principes directeurs et des modalités quant à la vérification des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement ainsi qu'à toute personne qui exerce déjà des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement.

Pour l'établissement, toute vérification des antécédents judiciaires s'inscrit dans un souci d'offrir des soins et des services de qualité et sécuritaires à sa clientèle. Cette vérification s'effectue dans le respect des droits de la personne et doit être exempte, entre autres, de toute forme de discrimination.

Parmi les étapes franchies et les groupes consultés, cette politique avait fait l'objet de consultation auprès des instances concernées soit :

Mai 2021 :

- Rédaction de la politique ;
- Présentation de la politique au comité de direction.

Comme mentionné précédemment, la présente politique découle de normes et pratiques de gestion du MSSS et découle des politiques présentées à l'intérieur des anciens établissements. Nous verrons à les inclure dans le processus de diffusion ainsi que dans la détermination des modalités d'échantillonnage du personnel.

#### **CA-CISSSG-01-21/22-07**

CONSIDÉRANT que le CISSS de la Gaspésie doit se doter d'une politique de vérification des antécédents judiciaires.

---

<sup>1</sup> MSSS, Normes et pratiques de gestion, Vérification des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer des fonctions ou sa profession au sein d'un établissement de santé, Tome II, Répertoire – Dossier 2013-013, codification 02-01-10-11, Gouvernement du Québec, Québec, 14 mai 2013, 3p.

CONSIDÉRANT que la vérification des antécédents judiciaires s'inscrit dans un souci d'offrir des soins et des services de qualité et sécuritaires à sa clientèle.

CONSIDÉRANT la volonté de l'organisation de consolider certains fonctionnements liés au processus de dotation.

CONSIDÉRANT la recommandation du comité de direction d'adopter la Politique portant sur la vérification des antécédents judiciaires.

SUR PROPOSITION DÛMENT APPUYÉE, IL EST UNANIMEMENT RÉSOLU :

- d'adopter la Politique de vérification des antécédents judiciaires du CISSS de la Gaspésie.

Les processus de mise en application seront définis par la Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques.

## **6. DIRECTION DE LA QUALITÉ, DE L'ÉVALUATION, DE LA PERFORMANCE ET DE L'ÉTHIQUE**

### **6.1 MODIFICATIONS APPORTÉES À LA PROCÉDURE DE DÉCLARATION D'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS**

Monsieur Gilles Cormier invite monsieur Jean-Luc Gendron, directeur de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique, à présenter ce point.

La Procédure de déclaration d'un conflit d'intérêts a été adoptée à la séance ordinaire du conseil d'administration tenue le 25 mars dernier. Des modifications ont été proposées par la suite par la responsable du service de sages-femmes aux libellés suivants, soit :

Le CISSS de la Gaspésie a pour principe de favoriser la transparence et la responsabilisation du personnel d'encadrement. Ainsi, il souhaite établir des règles de conduite claires au sujet des conflits d'intérêts en établissant les normes applicables à tout intervenant de l'établissement en matière de conflit d'intérêts. À cet égard, le CISSS désire procéder à la révision de sa procédure afin d'appliquer, de manière rigoureuse, les articles 234 et 235 de la LSSSS en établissant un cadre réglementaire concernant la gestion des conflits d'intérêts pour le personnel, particulièrement pour le personnel d'encadrement. Par conséquent, le CISSS se conformera également à l'article 433.3 de la LSSSS, qui demande de soumettre au MSSS le projet de règlement, ou tout projet de modification de règlement relatif aux articles 234 et 235 de la LSSSS.

#### **CA-CISSSG-01-21/22-08**

CONSIDÉRANT que le CISSS de la Gaspésie a pour principe et pour valeur de préserver et de renforcer le lien de confiance des usagers et de la population, dans l'intégrité et l'impartialité des ressources humaines composant l'établissement;

CONSIDÉRANT que le CISSS de la Gaspésie a pour principe de favoriser la transparence et la responsabilisation du personnel d'encadrement;

CONSIDÉRANT que le CISSS de la Gaspésie souhaite établir des règles de conduite claires au sujet des conflits d'intérêts;

CONSIDÉRANT que le CISSS de la Gaspésie souhaite établir les normes applicables à tout intervenant de l'établissement en matière de conflit d'intérêts;



CONSIDÉRANT que le CISSS de la Gaspésie souhaite se conformer aux articles 234 et 235 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2);

Dans l'objectif d'établir :

- les mesures pour prévenir ou faire cesser des conflits d'intérêts dont ceux relatifs à l'octroi de contrats entre le CISSS de la Gaspésie et une personne qu'il emploie ou y exerce sa profession, ou l'un de ses proches, ou entre l'établissement et l'entreprise à l'égard de laquelle ces personnes ont un intérêt direct ou indirect;
- les normes applicables à toute personne œuvrant dans l'établissement en matière de conflits d'intérêts.


SUR PROPOSITION DÛMENT APPUYÉE, IL EST UNANIMEMENT RÉSOLU :


- d'adopter la Procédure de déclaration d'un conflit d'intérêts avec les modifications apportées.

## 7. LEVÉE DE LA SÉANCE

### CA-CISSSG-01-21/22-09

SUR PROPOSITION DÛMENT APPUYÉE, IL EST UNANIMEMENT RÉSOLU de lever la séance à 13 h 09.

  
\_\_\_\_\_  
Gilles Cormier, vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Chantal Duguay, secrétaire