

Huitième séance du comité exécutif du conseil des infirmières et infirmiers (CECII) 2021-2022

Date et heure

Le mardi 8 février 2022 de 16 h 30 à 19 h

Lieu, adresse et salle

PAR TEAMS

Présences :	Chantal Rochefort	Présidente du CECII
	Philippe Gribauval	Président directeur général
	Marie-Andrée Guillemette	Directrice des soins infirmiers et de l'enseignement universitaire
	Sylvie Collette	Directrice adjointe des soins infirmiers à la qualité et évolution de la pratique
	Paméla Arnott	Vice-présidente du CECII
	Amélie Roy	Officier
	Anik Frappier	Officier
	Anne-Marie Tétreault	Officier
	Catherine Maheu	Présidente du CRI
	Dave Métras	Officier coopté
	Judith Legault	Officier
	Julie Charbonneau	Officier
	Lyne Montreuil	Officier coopté
	Sandra Desrochers	Officier IPS
Absences motivées :	Anthony Bourgon	Officier coopté
	Audrey Jade-Talbot	Vice-présidente du CRI
	Joan Castonguay	Présidente du CIIA
	Jessica Ladéroute	Vice-présidente du CIIA
Invités :	Bernard Cyr	Directeur général adjoint aux programmes de santé physique générale et spécialisée
	Emmanuelle Richard	Adjointe au DGAPSPGS

1. Ouverture de la rencontre

Le quorum est constaté et la huitième séance du comité exécutif du conseil des infirmières et infirmiers (CECII) est déclarée ouverte à 16 h 35 par la présidente, M^{me} Chantal Rochefort. Cette dernière s'excuse auprès des membres pour le changement d'horaire. Elle les informe que les rencontres en présentiel se feront graduellement. Les membres se présentent à tour de rôle en plus des deux nouveaux invités à savoir : M^{me} Marie-Andrée Guillemette la nouvelle DSI et M. Bernard Cyr, le directeur général adjoint aux programmes de santé physique générale et spécialisée.

2. Adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté à l'unanimité par tous les membres.

- Adoption et suivis du procès-verbal du 9 décembre 2021
- Informations de la Direction des soins infirmiers
- Mot du Président-directeur général du CISSS de la Montérégie-Ouest
- Suivis sur les avis de la qualité des soins et sur la rétention
- État de la situation de la PCI
- Informations des directeurs adjoints

- 8.1. Directrice adjointe des soins infirmiers à la qualité et à l'évolution de la pratique
- 8.2. Services généraux et coordonnateurs d'activités
- 9. Mois des soins et AGA
- 10. Avis de l'ACIIQ et collaboration avec le Conseil Multi
- 11. Varia et prochaines actions
- 12. Clôture de la réunion

3. Adoption et suivis du procès-verbal du 9 décembre 2021

Le procès-verbal de la rencontre du 9 décembre dernier est adopté comme tel par tous les membres à l'unanimité.

Suivis en cours :

Discussion avec la Direction des ressources humaines : il n'y a pas de nouvelles pour le comité rétention Rh, la présidente n'a pas eu le temps de les relancer et par la même occasion n'a pas reçu d'invitation. Elle envisage de faire un suivi au courant des prochains jours.

Dépôt de recommandation sur la consultation des conseils par l'organisation : il s'agit de l'avis conjoint du CII-CM-CMDP au CA. La semaine passée, il y a eu une rencontre du CA et le CII a été convoqué. Le CII n'a malheureusement pas participé parce que le CA n'a pas eu besoin d'éclaircissements. Ils ont envoyé un courriel dans lequel ils mentionnaient avoir pris connaissance de l'avis. Rappelons que dans cet avis, les conseils demandaient d'être un peu plus consultés en amont et non quand tout est fait sans leur consultation.

CIIA : il n'y a pas eu de rencontre. La semaine prochaine, une rencontre est prévue en fin de journée étant donné la difficulté de la tenir une journée au complet.

CRI : il devait avoir une activité de formation organisée et en collaboration avec l'ORIIM sur le rire avec un humoriste, mais avec la crise sanitaire actuelle, elle n'a pas eu lieu. Mme Lessard-Talbot, la vice-présidente du comité informe les membres que l'activité sera repoussée en mars ou en avril dépendamment de la situation sanitaire; lieu et date à définir. Mme Rochefort suggère à Sandra Desrochers, représentant du CRI du CII, de voir avec le CRI pour organiser une rencontre bientôt avec leur groupe en invitant Catherine Houle, conseillère.

Le CCOC : Mme Amélie Roy informe les membres qu'il y a eu une rencontre, mais elle a assisté juste 30 minutes. Elle informe les membres par la même occasion que les rencontres du mini CCOC sont très intéressantes. En effet, durant cette rencontre, ils ont revu la structure du CCOC et comment faire les références, car inévitablement il y a une mouvance au niveau des gestionnaires et c'est important de revoir le cadre de référence. Il sera donc déposé bientôt sur l'Intranet.

Le comité communication : M. Dave Métras informe les membres qu'ils devaient prendre contact avec les communications et débiter leurs travaux, mais malheureusement cela n'a pu être possible. Il y a eu beaucoup de mouvance aux communications et on doit s'informer pour connaître la nouvelle personne attirée à la DSI. Aux dernières nouvelles, ce pourrait être Mme Mélissa Lachance, mais cela reste à vérifier.

Gestion des risques PCI : il n'y a pas eu de rencontre.

Agrément : la présidente Mme Rochefort a été convoquée pour l'agrément, mais cette rencontre a été annulée.

4. Informations de la Direction des soins infirmiers

Mme Marie-Andrée Guillemette relate aux membres que la cinquième vague de la Covid 19 a été la pire en termes d'impact, du nombre de cas et d'éclosions dans l'ensemble des installations du CISSMO. Aussi, elle précise que le message qu'elle veut qu'on retienne est sa certitude que les mesures de protection nécessaires ont été appliquées de façon rigoureuse par les infirmières. Par contre, le virus était tellement virulent avec une composante communautaire forte et une propagation nosocomiale fulgurante. De ce fait, ce qu'elle veut qu'on garde en tête est le fait que les infirmières ne doivent pas douter de leur pratique infirmière, elles ont fait de leur mieux avec les circonstances. Elles ont toutes son admiration pour tous les soins qu'elles ont faits dans un contexte particulier en plus d'équipes de soins particulièrement affectées par la Covid.

Beaucoup de collègues de travail ont été affectés par la COVID et nous avons dû travailler avec peu de moyens pour offrir des soins sécuritaires et pour répondre aux besoins de nos usagers.

Pour la Covid, il y a eu beaucoup de propagations nosocomiales, communautaires en lien avec le retour des enfants à l'école. Environ 400 employés sont retirés actuellement au CISSSMO au contact Covid. Donc, on travaille avec moins de 400 employés à travers le CISSSMO ce qui demande plus d'énergies pour travailler de façon la plus optimale possible dans une organisation de soins avec peu de ressources.

Au sujet des bons coups que la Covid a emmenés on peut citer quelques-uns à cette vague-ci.

Les conseillères en soins infirmiers n'ont pas été délestées comme lors des autres vagues. Ce qui a permis de sécuriser les équipes, d'établir une confiance, une assurance en leurs soins.

Au HAL et au Suroît, deux unités de soins chaudes Covid ont été identifiées. Ces unités ont permis de revoir une organisation des soins dont certaines correspondaient en partie aux recommandations nommées à l'automne dernier par le CII. Par exemple au 1^{er} Est du Hal afin d'optimiser les soins infirmiers, le dossier informatisé avec les signes vitaux ainsi qu'avec des stations de travail mieux réparties a été réactivés sur l'ensemble des unités de soins ce qui a créé davantage des soins de proximité auprès de la clientèle, aider à la prévention des chutes et du déconditionnement. Donc, c'était un excellent travail et l'équipe médicale a apprécié d'avoir toujours en temps réel les signes vitaux, le monitoring et les notes. Elle précise aussi qu'on envisage de déployer prochainement ces façons de faire dans d'autres unités de soins. M^{me} Guillemette informe les membres que la DSIEU travaille sur un gros projet actuellement : le FADM qui sera informatisé très prochainement. L'apport de cet outil fera une grande différence au niveau de la pratique des infirmières et des infirmières auxiliaires.

Au Suroît, la Covid a permis de créer des stations de travail réparties dans l'ensemble des unités créant cette même proximité avec la clientèle et un esprit d'équipe au point où ils ne veulent plus revenir en arrière et désirent garder ces postes de travail qui sont séparés du poste central. Aussi, l'accessibilité aux signes vitaux et la présence de certaines notes directement à l'entrée de la chambre évite beaucoup de doublons. Cependant, on ne sait pas si ces unités vont être fermées parce qu'on est en pleine capacité dans les deux unités aujourd'hui. Donc une trentaine de patients au Suroît et 25, 26 patients au HAL et cela se remplit au fur et à mesure.

Des travaux sur les cliniques-écoles au Suroît ont permis leur ouverture pour cette session-ci. Dans la dernière année on a eu au-dessus de 950 usagers à la clinique-école c'est environ 8 patients par jour et le service est apprécié par les usagers. Cette collaboration avec les services courants et le milieu scolaire est très favorable pour la relève en créant une certaine appartenance et en diminuant le décalage entre la pratique et la réalité. Ces cliniques facilitent l'intégration des futures infirmières et démystifient la relation médecin-infirmière, car des échanges avec un médecin de proximité sont possibles. Ceci fait aussi connaître des soins infirmiers en milieux différents qu'hospitaliers. Ce projet crée beaucoup d'espoir et de rayonnement.

Dans les prochains mois, deux cliniques-écoles seront ouvertes : une Châteauguay et une à Vaudreuil avec la même vision. On débutera certainement avec les prélèvements suivis de services courants avec les mêmes valeurs ajoutées. Pour la clientèle, ceci engendre comme impact de diminution importante des listes d'attentes, les usagers sont recommandés au CLSC et ils sont tout de suite pris en charge.

M^{me} Guillemette informe les membres qu'une personne va s'ajouter à la rencontre dans quelques instants : il s'agit de M. Éric St-Onge, le nouveau directeur adjoint. Elle lui a demandé de se présenter par la même occasion. Aussi, elle ajoute qu'actuellement avec les directeurs adjoints, ils travaillent fort pour remettre en place toutes les activités de la DSIEU dans une perspective de développement, d'offre de service dans les prochaines semaines.

M^{me} Rochefort souligne que c'est important d'entendre les bons coups et de voir qu'on se dirige vers un peu plus de normalité. Aussi, elle ajoute qu'elle enverra à M^{me} Guillemette les commentaires que les membres lui ont envoyés en préparation de la rencontre avec le CA. Entre autres dans les commentaires, plusieurs soulignent l'appréciation du maintien du soutien clinique.

Dans le même sens, M^{me} Collette en ayant lu les commentaires, souligne sa compréhension sur le fait que certaines ont été déçues du soutien clinique lors des autres vagues et précise que le soutien a été beaucoup plus offert cette vague-ci qu'aux précédentes parce que justement l'équipe a été moins délestée. Le maximum a été fait avec les personnes disponibles. Aussi, elle ajoute qu'à certains endroits, peut-être le soutien n'a pas été à la hauteur des attentes et cela s'explique entre autres par le Covid, les maladies et les congés de maternité au sein de l'équipe-conseil.

5. Mot du Président-directeur général du CISSS de la Montérégie-Ouest

M. Gribbeauval s'excuse auprès de la M^{me} Rochefort pour l'annulation de sa présence au CA. Une résolution du CA a été envoyée aux conseils mentionnant leurs accords sur l'intégration précoce des conseils sur les questions de qualité et sécurité des soins. Il a expliqué qu'il n'y avait aucun enjeu pour lui et que c'était non seulement normal, mais souhaitable et voulu.

M. Gribbeauval remercie tous les membres pour le travail accompli et les résultats qui en découlent, car ils sont essentiels au même titre que leurs ressources et espère que ces remerciements seront transmis à l'ensemble des membres.

Aussi, il insiste beaucoup sur la communication. En effet, dans les situations que nous vivons et dans les moments que nous traversons les choses évoluent rapidement et parfois ne sont pas toujours claires. Alors, c'est important que l'on communique énormément et efficacement. Raison pour laquelle ils demandent à tous ses directeurs, gestionnaires et tous ceux qui travaillent près de lui de communiquer, expliquer, parler, reparler, car c'est essentiel et ceci permet de clarifier les situations. Aussi, le support électronique COVID express sur Intranet permet d'avoir toutes les informations nécessaires. Cet outil de communication est important et peut apporter un certain nombre d'informations.

Situations dans les hôpitaux

La situation s'améliore énormément au niveau des urgences. Le groupe d'accompagnement entre autres le Swat du ministère est enchanté par tout ce qui a été fait et toutes les améliorations qui ont été portées et cela revient aux infirmières qui sont directement au cœur de cette crise. Cette amélioration de la situation donne de l'espoir et mérite d'être soulignée.

GMF

Les médecins ont ouvert leurs plages horaires avec les GMF ce qui permet de réorienter les p4 et p5 et cela a vraiment fonctionné. Les mécanismes de fluidité qui ont été mis en place ont donné des résultats.

Pour les prochaines semaines, M. Gribbeauval s'est donné 2 grandes priorités.

L'ouverture des lits. En effet, il y a des lits fermés au Suroît entre 70 et 75 lits et à peu près 25 ou 29 au HAL; donc globalement plus ou moins 100 lits qui doivent rouvrir. On va s'atteler pour trouver une façon originale pour ouvrir ces lits. Aussi il précise qu'il n'a pas encore la réponse à cela, mais est confiant. Donc, il faut penser à des idées pour ouvrir ces lits et pouvoir aussi satisfaire les besoins de notre population. En outre, il faut aussi trouver une solution pour les NSA pouvoir replacer ces personnes aux bons endroits avec la bonne ressource et au bon moment. Ce sont de beaux défis à relever.

La notion du recrutement aux ressources humaines: explique la nécessité d'un projet de recrutement avec de très gros objectifs pour le CISSMO, car nous avons plusieurs développements majeurs. Deux maisons des aînés alternatives (250 places) se construisent : une à Châteauguay qui avance très bien et l'autre à Valleyfield dont l'appel d'offres sortira en février. Hôpital de Vaudreuil aura environ 400 lits et sera opérationnel au plus tard en décembre 2026. D'ici 4 à 5 ans, nous aurons donc besoin d'environ 4500 nouveaux emplois à l'HDS. Nous avons un défi extraordinaire de recrutement et nous y arriverons en nous dotant d'un plan de recrutement et en commençant maintenant. Le plan de transition est en préparation et cela va demander du budget.

Projet ambitieux d'un centre de formation : la mise sur pied d'un projet est sous le point de naître au CISSMO; il s'agit d'un centre intégré de formation en santé où il y aura tous les corps de métiers nécessaires et où on pourra former plusieurs centaines d'étudiants. Des discussions ont déjà eu lieu avec les institutions d'enseignement. Il s'agit donc de donner un plan de carrière aux employés, favorisant la rétention. Dans ce projet, M. Gribbeauval veut aussi intégrer un centre de simulation à l'image de celui de l'université de Laval.

Plan clinique du CISSMO : le processus pour le plan clinique a été mis en place pour arriver cet automne avec un plan bien établi. À cet effet, il a effectué plusieurs rencontres dont le groupe « Sauvons le centre mère-enfant du Suroît ». Lors de ces rencontres, il explique la logique du plan clinique et signifie l'importance de faire cet exercice de façon structuré et ordonner. Les étapes du processus seront donc respectées et qu'il est possible que certains ajustements soient fait compte tenu du changement des données populationnelles. M. Gribbeauval les a rassurées sur la transparence, sa grande volonté d'être analysobjectif et de faire en sorte qu'on y arrive avec des solutions structurantes et s'assurant de la pérennité.

Par la même occasion il informe les membres qu'un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des médecins et du personnel. Aujourd'hui, environ 380 personnes y ont répondu; donc, une soixantaine de médecins et 382

employés ont donné leurs avis. Pour lui, c'est important de connaître les avis et d'entendre l'opinion du personnel afin de raffiner l'analyse. L'exercice se fait dans les 4 RLS parce que c'est important de connaître l'écart qu'il y a en termes de service dans chacun pour aboutir cet automne avec un plan clinique très intéressant.

PHVS : Nous sommes actuellement dans une phase de raffinement du projet avec des enveloppes budgétaires assez importantes. Il s'agit d'un projet de 1,7 milliard de dollars. Actuellement, ils travaillent sur les mesures d'optimisation. Le souhait est de conclure ce dossier afin de l'acheminer au conseil des ministres vers mai-juin.

Il mentionne que le TSO a diminué avec le volontariat instauré. Sur 8 000 h par jour de présence, le nombre de tso se situe entre 30 et 34 h. Les secteurs 24/7 sont les plus touchés.

M^{me} Guillemette mentionne que le Ministère a vraiment identifié un vent de changement au niveau de l'organisation grâce à toute l'approche du volontariat, des initiatives prises dans une perspective de reconnaissance plus tôt que de répression. De ce fait, ils ont pu observer un impact de changement, d'amélioration et d'esprit d'équipe. Ils ont pu constater ce changement lors de quelques visites ministérielles où ils observent certaines activités de soins qui sont faites dans l'optimisation de service. Ils ont mentionné dans les instances rencontrées que c'est le vent de changement et d'esprit d'équipe qui ressort davantage. D'un autre côté les différents syndicats au niveau national ont mentionné eux aussi que le CISSMO est l'employeur de choix actuellement, car leurs approches sont bonnes et différentes.

6. Suivis sur les avis de la qualité des soins et sur la rétention

D'entrée de jeu M^{me} Rochefort précise qu'il s'agit du plan d'action de suivis de la DSI face aux deux avis déposés en 2021 ainsi que de la demande de M. Gribauval de faire un exercice sur comment ils voyaient le rôle soutien de la DSI. M^{me} Guillemette dans le même ordre d'idées précises que ce plan avait débuté par l'ancienne DSI, M^{me} Dubé. Aussi, elle précise que ce plan d'action n'est pas encore achevé parce qu'elle souhaite une consultation de l'ensemble des directions cliniques pour que soit un plan concerté. Au rang des actions voici quelques-unes :

- Immuniser le soutien clinique malgré les vagues; cette action est déjà mise en place sans attendre le plan d'action.
 - Soutien maintenu pour l'arrivée de CEPI début janvier.
 - Une demande conjointe a été faite avec les Rh pour avoir un gabarit soutenant le suivi des conseillères cliniques pour pouvoir s'assurer de la bonne intégration de la CEPI de la nouvelle recrue infirmière.
 - Dans une perspective d'optimisation de la durée de séjour des unités, les conseillères cliniques ont été dédiées pour faire la gestion de cas sur les unités pour maximiser l'utilisation des lits, des congés, car on a un masque d'ICASI sur certaines unités de soins.
 - Pour l'unité NSA, une conseillère en soins de plaies y est dédiée lorsqu'il y avait des plaies particulières pour soutenir les équipes.
 - Entente de principe a eu lieu à la fin de l'automne avec le Scfp et les aides de service qui ont reçu une formation de l'équipe de nutrition. Ces aides de service alim sont en hébergement et à l'unité NSA.
 - Mise en place et promotion de la Plateforme Web de Philippe Voyer
 - Une amélioration d'Hélios a été déployée au 1^{er} Est; et au cours des prochains semaines et mois, il sera déployé dans d'autres unités.
 - Décentralisation des horaires par la GAR.
 - L'autogestion des horaires au 2^e étage au Suroît.
 - Gros projet au 2^e Est au Hal de 12 h qu'on souhaite dans l'ensemble des autres unités.
 - Certaines cohortes de préposés et d'infirmières auxiliaires ont débuté en janvier. Donc 80 préposés sont au programme pour devenir des infirmières auxiliaires et pourront répondre à nos besoins actuels.
 - Recrutement international dont une centaine d'entrevues et environ une soixantaine ont été retenus.
 - Plan d'accueil des infirmières venant de l'extérieur.
- Plusieurs actions débutées et continueront à être réalisées. Les membres pourront les consulter lorsque toutes les directions cliniques l'auront approuvée.

M^{me} Guillemette indique que la vision de la DSI est de travailler à créer un sentiment d'appartenance à une équipe. À cet effet, le guide d'identification aux repères de groupes est une des stratégies, mais la plus grosse stratégie est de faire développer des communautés de pratique.

7. État de la situation de la PCI

M^{me} Emmanuelle Richard présente l'état de situation en date du 8 février 2022 de la COVID depuis 2 ans que nous la vivons aux membres.

La présentation est également disponible dans le répertoire commun du comité.

8. Informations des directeurs adjoints

8.1. Directrice adjointe des soins infirmiers à la qualité et à l'évolution de la pratique

M^{me} Collette informe les membres qu'il y a eu une entente pour l'augmentation des aides de service (ADS). Dans ces enjeux d'ADS, M^{me} Amélie Roy a soutenu une ADS pour l'amener à devenir champion PCI. Nous avons maintenant au CISSSMO 4 types d'ADS. Le défi est de réussir à bien faire connaître leurs rôles aux équipes de soins. Des actions sont en cours pour aider ces ADS à occuper leurs rôles et aider les équipes.

Les notes à cocher ont été développées pour les unités NSA et les unités Covid et elles sont appréciées. Les travaux se poursuivent.

Il y a 4 types de recrutements de personnel qui implique le volet formations :

1) Diplômes d'études professionnels pour devenir auxiliaires en mode accéléré sur 14 mois : nous avons 90 bourses avec 45 personnes qui viennent de l'interne et 45 autres de l'externe. Deux cohortes ont commencé avec la formation une le 17 et le 24 janvier; la prochaine est prévu pour le mois mars

2) Bureau de recrutement international (BRI) : programme d'intégration développé pour des entrevues et accueil pour des infirmières de différents pays. 70 candidatures ont été retenues avec une promesse d'embauche, mais elles sont conditionnelles à leur autorisation par l'OIIQ.

Le recrutement à l'international le mode de fonctionnement est différent lorsque c'est un recrutement à l'international ou avec le cégep de Valleyfield par les RH du CISSSMO. Sur une durée de 9 mois, 80 entrevues ont été réalisées et 56 candidatures ont été retenues pour ce volet-là et 40 places de disponibles.

3) Formation du 180 BO avec le Cégep de Valleyfield c'est le pont qui est fait pour les infirmières auxiliaires qui veulent devenir des infirmières. C'est un programme de conciliation travail-études à trois jours par semaine pendant 86 semaines. Malheureusement M^{me} Collette n'a pas encore le nombre exact, elle nous le communiquera à la prochaine rencontre.

Un autre chantier en cours dans lequel la DSI participe est celui des préposés au transport. Une optimisation de leurs rôles surtout en termes de déplacement des usagers au CISSSMO est en traitement.

8.2. Services généraux et coordonnateurs d'activités

M. St-Onge remercie les membres de l'avoir invité et se présente comme le nouveau directeur adjoint. Il précise qu'il débutera ses fonctions le 21 février prochain. Éventuellement, il pourra assister au comité pour présenter certains sujets lors des prochaines rencontres.

9. Mois des soins et AGA

M^{me} Rochefort informe les membres qu'il n'y a pas eu d'avancement dans l'organisation du mois des soins. Par contre, une date de rencontre du comité du mois des soins est prévue bientôt. En outre, elle a eu plusieurs noms de conseillères pour mener à bien cet événement. Elle indique par la même occasion que l'achat de l'article promotionnel à savoir le porte-carte a été approuvé par la DSI à 2 \$ donc 4200 articles à acheter pour le personnel en soins (infirmière, infirmière auxiliaire, PAB et ASSS) de l'ensemble du CISSSMO. Notre idée de sujet sur la diversité en mettant plus d'emphasis est encore d'actualité. En effet, M^{me} Annie Poirier est l'agente de liaison avec la communauté autochtone et celle-ci n'avait pas encore eu de nouvelle la semaine dernière.

L'AGA se tiendra le 12 mai prochain. M^{me} Rochefort informe les membres que M^{me} Roy a déjà réservé la salle de Candiac et le traiteur, mais que des vérifications restent à faire. Les membres donnent leurs opinions concernant la tenue de l'évènement en présentiel. Tous sont d'avis qu'il serait important de l'organiser en présentiel, car nous avons besoin de nous retrouver. M. Gribauval et M. Cyr confirment que la direction générale va supporter le CII dans l'organisation de l'AGA et madame Marie-Andrée Guillemette réitère aussi le soutien de la DSI pour la bonne tenue de cet évènement.

10. Avis de l'ACIIQ et collaboration avec le Conseil Multi

Comme mentionné plus tôt, les 3 conseils ont envoyé en mi-décembre au CA un avis concernant l'importance de leurs implications en amont. Les trois associations provinciales ont fait la même chose quelques jours plus tard. Aussi elle souligne que les différents ordres ont envoyé un avis sur la priorisation. Donc plusieurs avis ont été envoyés ces derniers jours et cela est très encourageant.

11. Varia et prochaines actions

Aucun point n'est ajouté comme varia.

Les actions à réaliser pour les prochaines rencontres :

- Plan de suivi de l'avis
- Relancer les RH pour le comité attraction RH
- Rencontre avec le CM tous les mois avec la présidente et vice-président du CII
- Comité communication
- Rencontre du CRI
- Rencontre du CIIA

12. Clôture de la rencontre

La présidente met fin à la réunion à 19 h. La prochaine rencontre se tiendra le 10 mars.



Chantal Rochefort
Président



Marie-Andrée Guillemette
Secrétaire

Rédigé par : Prénom, nom et titre