
**Mandat et règles de fonctionnement
Comité délibératif permanent
Remboursement et accès**

Février 2023

1. Statut

L'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux, ci-après nommé Institut ou INESSS vise à être une référence incontournable pour éclairer les décisions et les pratiques en ce qui concerne les soins et services offerts par le système de santé et de services sociaux québécois. En effet, en vertu de l'article 4 de la *Loi sur l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux* (c. I-13.03), l'INESSS « a pour mission de promouvoir l'excellence clinique et l'utilisation efficace des ressources dans le secteur de la santé et des services sociaux. »

L'élaboration de recommandations justes et raisonnables par l'INESSS repose sur une vision harmonisée du processus d'évaluation, ainsi que sur un cadre d'appréciation globale de la valeur des interventions^{1 2}. Ce cadre engage l'INESSS à considérer l'ensemble des dimensions clinique, populationnelle, économique, organisationnelle et socioculturelle d'un objet d'évaluation. La délibération multidimensionnelle est l'étape où un groupe diversifié apprécie et soupèse les arguments en faveur et en défaveur de l'introduction d'une intervention ou de modifications de pratiques existantes pour orienter la formulation de recommandations justes, raisonnables et porteuses de valeur.

Pour ce faire, l'INESSS s'appuie notamment sur quatre comités délibératifs permanents, ci-après nommés CDP :

- Comité délibératif permanent – Modes d'intervention en santé ;
- Comité délibératif permanent – Services sociaux et santé mentale ;
- Comité délibératif permanent – Approches diagnostiques et dépistage ;
- Comité délibératif permanent – Remboursement et accès.

La constitution des CDP est prévue à l'article 10 de la *Loi sur l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux* (chapitre I-13.03, 2010, c. 15, a. 10). Tout en reconnaissant la nature distincte des évaluations que mènent ces comités, leurs activités sont effectuées selon les mêmes règles de fonctionnement.

2. Mandat

Le CDP – Remboursement et accès réalise ses activités sous la responsabilité de la Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement. Il examine les demandes portant sur de nouveaux médicaments innovateurs, de nouvelles indications de médicaments déjà inscrits, certains agents diagnostiques, des produits sanguins, des thérapies cellulaires et géniques, des tests compagnons ou d'autres innovations technologiques qui requiert son expertise. Le mandat du comité, déterminé

¹ [INESSS \(2021\). Énoncé de principes et fondements éthiques. Cadre d'appréciation de la valeur des interventions en santé et en services sociaux. 11 p.](#)

² Le terme « intervention » est utilisé ici dans son sens large et comprend les modes d'intervention (cognitifs, psychosociaux, sensoriels, physiques, physiologiques ou portant sur un milieu de vie ou de soins), les technologies (tests et procédures de biologie médicale, médicaments, thérapies cellulaires et géniques, dispositifs médicaux, équipements médicaux, produits sanguins, technologies numériques), les modes d'organisation des soins et services et les modes de gouvernance.

par le conseil d'administration de l'INESSS, est en lien avec l'article 5 de la *Loi sur l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux* (chapitre I-13.03, 2010, c. 15, a. 5) qui précise la mission de l'INESSS et plus particulièrement, avec les paragraphes 8 et 9 qui portent sur les recommandations faites au ministre de la Santé et des Services sociaux dans le cadre de la mise à jour des listes des médicaments. Sur la base des savoirs mobilisés et intégrés par l'équipe de projet de la direction scientifique, le CDP – Remboursement et accès apprécie les données, constats, incertitudes et enjeux éthiques associés à chacune des dimensions d'évaluation (clinique, populationnelle, économique, organisationnelle et socioculturelle). Dans le cas des médicaments, la valeur thérapeutique doit d'abord être évaluée comme prévoit l'article 7.7 de la *Loi sur l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux* (c. I-13-03). et a un caractère prépondérant. Si la valeur thérapeutique est reconnue, le CDP – Remboursement et accès considère alors en quoi et comment l'introduction, l'usage ou le retrait de l'objet évalué contribue à l'essor de chacune des dimensions de l'évaluation. En considérant la visée du bien-être collectif de la population, il délibère sur la force des arguments ainsi que sur leur importance relative. Le comité oriente l'argumentaire de la recommandation en faveur ou en défaveur de l'intervention ou de la modification des pratiques existantes. S'il y a lieu, le comité contribue aux recommandations sur les modalités et les conditions visant à concrétiser ou à accroître la valeur d'une intervention.

Plus particulièrement, les membres du CDP – Remboursement et accès doivent :

- S'approprier les savoirs disponibles pour chacune des dimensions d'évaluation (c.-à-d. les données mobilisées et intégrées issues de la littérature, des parties prenantes consultées, des milieux de soins et services ou soumises par le demandeur) ainsi que les incertitudes et les enjeux éthiques associés ;
 - En prenant connaissance de la documentation préparée par l'équipe de projet ;
 - En effectuant la relecture approfondie de certains dossiers qui lui sont attribués pour chacun des comités;
 - En échangeant avec l'équipe de projet pour clarifier les données mobilisées et les constats posés.
- Déterminer leurs questionnements et leurs arguments;
- Partager leurs considérations auprès des autres membres ;
- Mettre en évidence les différents arguments (autant leurs forces que leurs faiblesses), préciser sur quoi ils s'appuient, et en clarifiant les enjeux associés ;
- Débattre de l'importance des arguments en vue de formuler des orientations pour les recommandations ;
- Valider le libellé des recommandations.

3. Valeurs

Le CDP – Remboursement et accès œuvre dans le respect des valeurs de l'Institut : l'excellence, l'indépendance, l'ouverture, la rigueur scientifique, la transparence, la probité et l'équité envers ceux qui utilisent les services de santé et les services sociaux.

4. Composition

Les comités délibératifs permanents comprennent entre 15 et 22 membres réguliers. Selon l'article 10 de la *Loi sur l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux* (c. I-13-03), ces comités «doivent être composés de scientifiques, de cliniciens, d'éthiciens, de gestionnaires et de citoyens.» Cette composition promeut l'expression de différentes perspectives qui alimentent la délibération et favorise la légitimité des orientations, de même que la mise en œuvre de d'un processus qui garantit l'expression de cette diversité.

4.1. Perspective scientifique

Ces membres doivent détenir un poste de professeur, de chercheur dans une université québécoise ou une expérience significative pertinente des domaines reliés aux objets d'évaluation du CDP – Remboursement et accès. Ils doivent réunir des expertises méthodologiques variées. Pour cela, le CDP doit inclure :

- Au moins 1 personne avec une expertise en analyse quantitative, qualitative ou mixte;
- Au moins 1 personne avec une expertise en méthodologie de recherche;
- Au moins 1 personne avec une expertise en analyse économique;
- Au moins 1 personne avec une expertise en dispositif médical, en innovation, en santé numérique ou en intelligence artificielle;

4.2. Perspective clinique

Ces membres doivent détenir un diplôme universitaire d'une discipline liée à la santé et aux services sociaux pertinente pour les objets d'évaluation à l'étude dans le comité et être membre d'un ordre professionnel. Ces membres doivent également détenir un permis d'exercice au Québec. Pour cela, le CDP doit inclure :

- Au moins 5 médecins représentant une diversité des spécialités médicales (famille, chirurgicale, médicale, laboratoire) et des milieux de pratique (universitaire, cabinet privé, communautaire) dont au moins deux avec une expertise en oncologie ;
 - Au moins 2 pharmaciens, dont 1 avec une expertise en oncologie ;
 - Au moins 1 autre type de professionnel clinicien autre que médical ou pharmaceutique.

4.3. *Perspective de gestion*

Ces membres doivent détenir un diplôme universitaire et être ou avoir été titulaire d'un poste de gestion dans les cinq dernières années dans un établissement de santé et de services sociaux ou au sein d'un organisme assimilé. Pour cela, le CDP doit inclure :

- Au moins 1 gestionnaire dans le réseau de la santé et des services sociaux.

4.4. *Perspective éthique*

Ces membres doivent détenir un diplôme universitaire en bioéthique ou d'un autre domaine de l'éthique, et avoir une expérience marquée en éthique clinique, en éthique de la recherche ou en éthique médicale. Pour cela, le CDP doit inclure :

- Au moins 2 éthiciens détenant une formation ou une expérience dans le secteur de la santé et des services sociaux.

4.5. *Perspective citoyenne*

Ces membres doivent démontrer une préoccupation pour les intérêts collectifs et les enjeux sociaux et éthiques des technologies et interventions en santé et en services sociaux ainsi qu'un sens civique au travers d'expériences pertinentes d'implication bénévole ou d'engagement social. Le document VALORISER UNE VOIX CITOYENNE À L'INESSS peut être consulté au besoin. Les compétences attendues peuvent être consultées à la section 7.

Pour cela, le CDP doit inclure :

- Au moins 2 citoyens ayant un intérêt pour le domaine de la santé et des services sociaux, sans toutefois y détenir une expertise ou une expérience significative.

5. **Sélection des membres**

Les candidats sont sélectionnés par un comité interne selon un processus harmonisé au sein de l'INESSS, qui comprend un appel public de candidatures. Le choix s'appuie sur le formulaire de candidatures, le curriculum vitæ, la lettre d'appui du candidat par un pair³, la vérification des informations fournies, l'entrevue de sélection et le respect des exigences éthiques, notamment la déclaration des conflits d'intérêts.

En plus de leur expertise et de leur expérience dans les champs disciplinaires ou sociaux pertinents, les candidats doivent être reconnus pour leur sens des responsabilités, leur ouverture aux différentes perspectives, leur habileté à articuler clairement leurs opinions et à contribuer de manière constructive aux discussions, leur engagement social et professionnel ainsi que leur disponibilité (voir le référentiel de compétences à la section 7). De plus, les personnes doivent pouvoir interagir en français.

Dans la mesure du possible, l'INESSS vise à respecter la parité hommes-femmes et cherche un équilibre dans la représentation des groupes d'âge, la participation des personnes en situation

³ Il n'est pas possible pour un employé de l'Institut d'appuyer une candidature.

de handicap, la diversité socioprofessionnelle, la diversité régionale et la participation des communautés culturelles et des peuples autochtones.

L'admissibilité des candidats est aussi évaluée en fonction de la [politique](#) de l'Institut sur les conflits d'intérêts et de rôles.

6. Nomination des membres

Les candidatures retenues par le comité de sélection sont entérinées par le comité de direction, puis nommées officiellement par le PDG. Le conseil d'administration de l'INESSS, par son comité de gouvernance et d'éthique, est tenu régulièrement informé.

7. Référentiel de compétences des membres

Dans le contexte des comités délibératifs de l'INESSS, les membres doivent faire preuve de diverses compétences selon le référentiel suivant :

7.1. Expertise

Les membres font preuve d'un engagement constant envers l'excellence des pratiques en veillant à posséder et à accroître l'expertise propre à leur rôle, en appréciant les données probantes et en contribuant à l'avancement des travaux d'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé et en services sociaux (ETMISSS).

À cet effet, les membres mettent leurs connaissances et leurs expériences au service des projets d'évaluation. Ils font preuve d'une bonne capacité de synthèse. Ils évaluent de façon critique la rigueur scientifique de la démarche et des documents soumis. Ils mobilisent adéquatement des données de diverses natures lors des délibérations et ils font preuve d'une bonne capacité d'analyse des arguments en faveur et en défaveur d'une intervention.

7.2. Professionnalisme

Les membres promeuvent un climat d'intégrité, de responsabilité et de confiance en matière d'ETMISSS. Ils s'assurent d'agir en toute indépendance, impartialité, transparence, rigueur et probité. Ils contribuent aux activités de leur comité selon les normes et politiques établies à l'INESSS, notamment celles encadrant la [gestion des conflits d'intérêts et de rôles](#) et la conduite scientifique responsable.

À cet effet, ils respectent la confidentialité des échanges et des informations transmises. Ils reconnaissent et divulguent, le cas échéant, leurs conflits d'intérêts financiers et non financiers. Ils restent attentifs aux biais conscients ou inconscients susceptibles d'influencer leur jugement. Les membres assistent aux réunions auxquelles ils se préparent adéquatement. Ils fournissent la rétroaction demandée en préparation ou en suivi des réunions.

7.3. Collaboration

Les membres collaborent efficacement avec les autres membres de leur comité ainsi qu'avec les équipes de l'INESSS pour bonifier les projets d'évaluation et en dégager les éléments importants.

À cet effet, les membres tiennent compte de l'expertise et du rôle de chacun des membres du comité et des équipes de l'INESSS. Ils encouragent avec respect et ouverture l'expression de perspectives diverses. Ils favorisent la recherche concertée de solutions aux défis rencontrés dans les travaux et ils délibèrent en vue d'une prise de décision éclairée pour dénouer des situations. Ils participent à l'amélioration du fonctionnement du comité.

7.4. Leadership

Les membres s'engagent envers la mission de l'INESSS d'excellence clinique et d'utilisation efficace des ressources dans le secteur de la santé et des services sociaux.

En vue de cela, ils appuient l'approche d'appréciation globale de la valeur mise de l'avant par l'INESSS dans son document [Cadre d'appréciation de la valeur des interventions en santé et services sociaux](#). En fonction des savoirs disponibles, des incertitudes, des constats et des enjeux éthiques, ils dégagent les arguments pour orienter la formulation de recommandations justes et raisonnables concernant l'introduction, l'usage optimal ou le retrait des interventions en santé et en services sociaux. Ils placent le bien-être collectif, des patients, de leurs proches et de la population en général au cœur de leur intérêt. Ils prennent en compte les conséquences que pourraient avoir les travaux sur l'ensemble du système de santé et des services sociaux ainsi que sur la qualité de vie des patients et de leurs proches.

8. Dispositions éthiques assurant l'intégrité du comité

Les membres du CDP doivent suivre les [normes et les standards d'éthique](#) qui encadrent la participation des collaborateurs et des partenaires aux travaux de l'Institut.

8.1. Conflits d'intérêts et de rôles

La gestion appropriée des conflits d'intérêts et de rôles réels, apparents ou potentiels veille à l'intégrité des travaux de l'INESSS, à la crédibilité des recommandations qui en découlent et à la confiance du public à l'égard de l'Institut. La gestion des conflits d'intérêts et de rôle relève de la direction responsable du comité ou de l'autorité mandatée par l'Institut.

Il est attendu que les membres du CDP s'engagent à respecter la [Politique de prévention, d'identification, d'évaluation et de gestion des conflits d'intérêts et de rôles des collaborateurs de l'INESSS](#). Il est notamment attendu que les membres du CDP respectent les principes suivants :

- Éviter les conflits d'intérêts ou de rôles en lien avec leur fonction au sein du CDP ;
- Rester attentifs aux biais que les conflits d'intérêts ou de rôles peuvent exercer sur le jugement de manière à en diminuer l'incidence sur le processus d'évaluation ;
- Remplir une déclaration biannuelle des intérêts et des rôles susceptibles de soulever des situations de conflits, et maintenir cette déclaration à jour, notamment avant chacun des comités en rapport avec les interventions en évaluation par le comité ;
- Se conformer, le cas échéant, aux mesures de mitigation établies en tenant compte de la nature, des conséquences et de la gravité des conflits.

En vertu de cette politique, les situations de conflits d'intérêts et de rôles réels ou apparents concernant les membres du CDP doivent être divulguées de façon transparente pour permettre au public d'en prendre connaissance.

8.2. Devoir de réserve

Les membres du CDP ne peuvent pas s'exprimer au nom de l'INESSS sans y avoir été autorisés. Ils doivent s'abstenir d'émettre publiquement des commentaires ou des critiques à l'endroit de l'INESSS, ou concernant toute information privilégiée dont ils auront pris connaissance dans le cadre de leurs travaux. Toute demande médiatique doit être rapportée à la direction.

Ils éviteront de faire la promotion d'activités personnelles ou professionnelles qu'elles soient en lien ou non avec le mandat du comité ou l'objet de la délibération. Étant donné leurs liens privilégiés avec l'INESSS, ils devront éviter d'utiliser leur situation au sein du comité pour solliciter un appui, obtenir de l'information privilégiée ou tout autre avantage professionnel.

8.3. Reconnaissance de la contribution

Les membres du CDP doivent accepter que leurs noms, profession et affiliations soient rendus publics sur le site Web de l'INESSS ainsi que dans les publications découlant du processus délibératif.

8.4. Engagement à la confidentialité

Les membres du CDP doivent signer un engagement à la confidentialité.

Dans le cadre de leurs fonctions, les membres du CDP recevront des informations confidentielles. Ces informations ne doivent en aucun cas être divulguées à d'autres personnes qu'aux membres du CDP, à moins d'une approbation préalable écrite de l'INESSS. Ces informations doivent être utilisées ou reproduites uniquement aux fins des délibérations menées par le CDP. Les membres s'engagent également à respecter la confidentialité des discussions.

Les membres doivent prendre les mesures requises pour assurer la protection des renseignements en leur possession, en conformité avec les dispositions de propriété intellectuelle de l'INESSS et la [Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels](#) (chapitre A-2.1). Ils ne doivent pas chercher à accéder à des informations confidentielles qui ne sont pas nécessaires à la réalisation de leur fonction. Ils doivent remettre ou détruire promptement toutes les informations confidentielles auxquelles ils ont eu accès à l'INESSS dès la fin des travaux. Ils doivent s'engager à n'en conserver aucune copie en leur possession ou leur contrôle.

9. Rémunération

Les conditions de rémunération des membres sont fixées selon le [décret 860-2018](#) (20 juin 2018) adopté en vertu de l'article 10 de la *Loi sur l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux* (chapitre I-13.03, 2010, c. 15, a. 10), considérant que normalement, le

temps de préparation correspond à 50 % du temps de participation aux rencontres. Les membres peuvent aussi facturer le temps passé pour la relecture lorsqu'ils sont relecteurs attirés. Les membres ont 90 jours pour présenter leur facturation.

10. Frais de déplacement et autres frais inhérents

Les membres du CDP ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et autres frais inhérents, le cas échéant, aux conditions déterminées par la [directive 6-1-1-11](#) du Conseil du trésor, sur présentation de factures originales et dans un délai de 90 jours.

11. Durée du mandat

La durée du mandat d'un membre est habituellement de 4 ans. À échéance, le mandat peut être renouvelé une fois. Un processus de renouvellement en alternance assure une continuité dans les expertises, les compétences et l'expérience des membres du CDP. Pour ce faire, des mandats plus courts peuvent être offerts.

12. Engagement

Les membres doivent s'engager pleinement dans les activités de leur CDP, ce qui suppose une préparation et une participation régulière aux rencontres.

En concordance avec la section 17 : Règles de nature administrative entourant les réunions, la disponibilité attendue des membres est de 12 réunions par année, d'une durée variant de 4 à 14 heures, à laquelle s'ajoute le temps de préparation raisonnable effectuée à cette fin. Des rencontres spéciales peuvent aussi être ajoutées au calendrier. Le calendrier est disponible 1 an à l'avance.

Chacun des membres se voit confier une ou des lectures plus approfondies de certains dossiers en prévision des rencontres mensuelles du comité. Il a la possibilité de poser des questions aux professionnels en cas de besoin. Il est aussi responsable de lire l'extrait d'avis final pour ce dossier.

13. Révocation et démission

Le PDG de l'INESSS peut suspendre le mandat d'un membre pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- En raison d'absences répétées et non justifiées (c.-à-d. manquer plus de 25 % des rencontres) ;
- Pour des motifs sérieux jugés incompatibles avec la fonction ou le rôle au sein du comité, y compris des situations de conflits d'intérêts et de rôles.

Un membre peut mettre fin à son mandat avant l'expiration du terme, avec un préavis écrit de trente jours, lequel doit être envoyé à Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement avec copie au PDG de l'INESSS et à la présidence du CDP.

14. Absence prolongée

Il est possible pour un membre de prendre un congé de paternité, de maternité, de maladie ou encore un congé sabbatique. La durée de son mandat est alors prolongée de l'équivalent de son absence. Lorsque cela est possible, le membre devrait aviser la direction au moins 3 mois à l'avance en vue d'un remplacement potentiel durant l'absence.

15. Processus de comblement de vacance

Une vacance est créée lorsqu'un membre démissionne ou que le mandat d'un membre est terminé ou révoqué. Dans ce cas, l'INESSS se garde le droit de pourvoir le poste vacant ou non. Le comblement de la vacance se fera selon le processus énoncé aux sections 5 et 6.

La mobilisation d'un membre d'un autre CDP détenant la même perspective pourra être envisagée pour une certaine période, suivant un appel à intérêt conduit par les directions scientifiques concernées.

16. Présidence et vice-présidence

16.1. Présidence

La présidence du CDP est déterminée par la Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement de l'INESSS, après consultation du membre ciblé pour assumer cette fonction, sur base des critères suivants :

- Leadership reconnu dans son champ d'expertise ;
- Capacité démontrée à intégrer la diversité des savoirs et des expertises pertinentes ;
- Maîtrise des compétences propres à l'animation et à la conduite de processus délibératifs interdisciplinaires.

Le président ou la présidente du CDP travaille en étroite collaboration avec la personne désignée pour la préparation et le suivi des réunions de la Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement. Il ou elle s'assure de l'animation et du bon fonctionnement du comité. La Direction avise la PDG et le conseil d'administration de la nomination.

Le président ou la présidente doit :

- Collaborer à la préparation de l'ordre du jour des réunions et assurer leur suivi ;
- Partager avec la direction l'animation de la rencontre ;
- Favoriser un climat de respect lors des rencontres ;
- Accorder le droit de parole et s'assurer de son équité, en veillant à promouvoir la participation des membres qui s'expriment moins et à modérer ceux qui s'expriment davantage ;
- Encourager une diversité de points de vue en veillant à ce que les interventions soient respectueuses des membres du personnel de l'INESSS et des autres membres du comité ainsi que des travaux présentés ;
- Clarifier les divergences et les arguments qui les sous-tendent ;

- Assurer l'intégrité du processus délibératif et le respect des règles de fonctionnement.
- Se garder une réserve dans l'émission d'opinions en tant qu'animateur ou animatrice.

Concernant le processus délibératif, le président ou la présidente, en étroite collaboration avec l'équipe de projet et la direction scientifique, s'assure de :

- Faciliter la présentation des principaux éléments du dossier par l'équipe de l'INESSS ;
- Faire émerger l'ensemble des arguments, et ce, pour chaque dimension ;
- Faciliter le développement de l'argumentaire sur la base de la force des arguments et de leur importance relative telle que perçue par le comité ;
- Faire évoluer le groupe vers la recherche de consensus lorsque cela est possible ;
- Énoncer et faire approuver la décision sur la recommandation en faveur ou en défaveur de l'intervention ou de la modification des pratiques, ou gérer le processus de vote, s'il y a lieu (voir la section 16.8) ;
- Le cas échéant, faire émerger les orientations sur les modalités et les conditions appropriées pour la mise en œuvre, sur le soutien à l'implantation permettant de soutenir la décision prise par le CDP — Remboursement et accès.

16.2. Vice-présidence

La vice-présidence du CDP est déterminée par la Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement, en collaboration avec le président ou la présidente du comité, après consultation du membre ciblé pour assumer cette fonction. Le président ou la présidente peut lui confier l'une de ses responsabilités, s'il le juge approprié et avec l'accord de la direction. Le vice-président ou la vice-présidente assume les responsabilités et les pouvoirs de la présidence en cas d'absence ou d'empêchement. Dans ces cas, il ou elle dispose des mêmes pouvoirs et responsabilités.

17. Règles de nature administrative entourant les réunions

17.1. Calendrier des réunions

Le calendrier annuel est établi par la Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement, après consultation des membres. Il est soumis aux membres à la première rencontre ou plus tôt lorsque cela est possible. Le calendrier annuel contient 12 réunions. La durée des réunions varie en fonction du nombre de dossiers à traiter.

Le CDP peut également se réunir en dehors des réunions prévues au calendrier, lorsque la situation le requiert.

17.2. Convocation aux réunions

Les membres du CDP sont convoqués au moins deux semaines à l'avance et ont accès à la documentation pertinente au moins une semaine avant la date prévue de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

17.3. Annulation des réunions

Si une rencontre doit être annulée, les membres du CDP en seront informés normalement au moins deux semaines avant la date prévue.

17.4. Participation aux réunions

Les réunions se tiennent en personne ou de façon virtuelle par visioconférence.

Dans le cas des réunions en personne, les membres du CDP peuvent assister sur l'un des deux sites de l'INESSS : au siège social à Québec ou dans les bureaux de Montréal, selon les convenances. Des installations de visioconférence sont par ailleurs à la disposition des membres pour assister aux rencontres à partir de différents sites au Québec.

Dans le cas des réunions par visioconférence, la caméra des participants à la visioconférence devrait être ouverte en tout temps lors des délibérations.

Les membres qui ne peuvent assister à une réunion sont invités à en informer la direction ou la présidence du comité, le plus tôt possible.

17.5. Quorum

Le quorum est constitué de la majorité absolue des membres, pourvu qu'une diversité des perspectives y soit représentée.

La réunion ne peut avoir lieu que lorsque le quorum est atteint. Si une personne devait quitter la réunion, causant ainsi l'absence de quorum, celle-ci prendrait fin.

17.6. Compte rendu des réunions

Un compte rendu est rédigé après chaque réunion du CDP par la direction. Il contient les informations permettant de comprendre, d'appliquer et de faire le suivi des discussions.

Le compte rendu ne devrait pas associer une position à un membre particulier sauf si ce membre demande que cette position y soit rapportée.

17.7. Nature privée (non publique) des réunions

Les réunions sont privées. Seuls les membres et les équipes de l'INESSS peuvent y participer. Exceptionnellement, des observateurs peuvent être autorisés, sur invitation, à y participer sans droit de vote. Ils peuvent contribuer aux discussions sur invitation de la présidence.

Avec le consentement des membres, les rencontres peuvent être enregistrées aux fins de production du compte rendu des délibérations. Ces informations sont conservées dans un serveur sécurisé de l'INESSS. Elles seront détruites au plus tard 3 mois après la publication de l'avis de l'INESSS découlant des délibérations.

17.8. Vote

Les orientations du CDP résulteront normalement d'un consensus des membres présents. La délibération doit permettre l'expression et la reconnaissance des arguments de chacun des membres, issus des constats et incertitudes identifiés, en vue de parvenir à une décision. Tous les membres qui désirent prendre la parole sur une question doivent avoir eu la liberté de le faire.

La présidence peut demander si un membre requiert le vote ou proposer le vote. Avant de prendre cette décision, la présidence en collaboration avec la direction examinera la possibilité de poursuivre la discussion lors d'une réunion ultérieure si cela est susceptible de conduire à un accord.

Tout membre peut demander de tenir un vote secret.

Lors d'un vote, la décision est adoptée à la majorité des voix des membres présents et ayant le droit de vote. Tout membre votant peut demander d'expliquer les motifs qui ont mené à son vote s'il le souhaite. Un membre peut s'abstenir de voter. En cas d'égalité, la présidence peut décider si la proposition est acceptée ou non. Selon le contexte, il peut aussi opter, en collaboration avec la direction, de reporter la décision.

À la fin, les membres doivent être solidaires des orientations prises par le CDP.

17.9. Position finale

L'INESSS assume l'entière responsabilité de la forme et du contenu définitif des documents au moment de leur publication.

17.10. Huis clos

Un huis clos peut être prévu à chacune des rencontres. Il se déroule uniquement en présence du président ou de la présidente et des membres. Néanmoins, la présidence peut demander la présence de la direction pour une partie du huis clos si cela est souhaité.

18. Évaluation des rencontres

Une évaluation est effectuée après chacune des rencontres du CDP. Les résultats sont partagés avec l'ensemble du groupe dans un but d'amélioration continue et peuvent être discutés lors du huis clos.

19. Évaluation de la contribution des membres

Une évaluation formative est offerte annuellement afin de favoriser la progression des membres au sein du comité. Cette évaluation est réalisée sous forme d'une autoévaluation et d'une rétroaction individualisée avec la présidence du comité.

20. Révision des règles de fonctionnement

Les règles de fonctionnement se veulent évolutives ; elles feront l'objet d'une révision périodique selon les besoins.

Adopté par le conseil d'administration le 8 février 2023