



Décembre 2019

DANS CE NUMÉRO :

Mot du président	Page 2
Sommes-nous gourmandes?	Page 3
Les ratios sécuritaires Rappel affichage de postes en continues	Page 4
Quand la loi n'est pas appliquée Testez vos connaissances	Page 5
Saviez-vous que....	Page 6
La civilité; qu'est ce que ça mange en hiver?	Page 7
Les 45 agissements constitutifs du harcèlement psychologique	Page 8
Réponses testez vos connaissances	Page 9
Exercice financier 2018-2019	Page 10
Votre exécutif pendant les négos 2020	Page 11



Vous ne recevez pas les courriels de votre syndicat?

Contactez Mme Nancy Métivier ,secrétaire du SPSS du CHUM FIQ au # 14857

pour mettre votre courriel à jour.



Suivez-nous sur facebook

SPSS du CHUM FIQ

spss
DU CHUM (FIQ)

Mot du président

Legaulois à Québec

La période des fêtes approche et rien n'a changé dans le réseau de la santé après un an au pouvoir du gouvernement caquiste. Comme tous les partis politiques qui promettaient d'améliorer le réseau de la santé, Mme Mc Cann nous répète à tous les jours que nous allons voir une différence dans la prochaine année. Elle semble avoir amorcé les travaux nécessaires pour corriger les problèmes. Cela me fait penser à un grand classique du temps des fêtes à ciné cadeau de radio Québec; le film des douze travaux d'Astérix. Astérix et Obélix ont réussi les douze épreuves avec l'aide de la potion magique.

Je doute que le premier ministre **Legault** à Québec ait dans sa poche une potion magique. Il semble vouloir faire à sa façon sans consulter, sans trop réfléchir. Nous en avons eu la démonstration avec la réforme d'immigration de son ministre Simon Jolin-Barrette. Il devra consulter pour réussir à sauver le réseau de la santé car plusieurs avant lui ont tenté leur chance mais n'ont pas réussi. Ils n'ont fait qu'empirer les choses.

Les travaux que Mme Mc Cann doit faire sont sans contredit d'atténuer la pénurie dans le réseau en améliorant les conditions de travail des professionnelles en soins et les convaincre de demeurer dans les professions de la santé. Convaincre aussi les professionnelles en soins admissibles à leur retraite de demeurer à l'emploi en retardant leur départ. Ajuster les salaires de nos professions en évaluant vraiment la valeur du travail accompli, en considérant la pénurie qui est de plus en plus importante et l'attraction des autres professions qui sont de plus en plus alléchantes.

« Car pendant toutes les années d'austérité des gouvernements précédents, je n'ai pas été avisé que le salaire du plombier, de l'électricien etc. ont diminué pour m'aider à préserver notre pouvoir d'achat ». Elle devra aussi uniformiser les champs de pratique des différents titres d'emploi dans le domaine de la santé. Les différents titres d'emploi sont gérés de façon aléatoire dans la province, ce qui complexifie l'organisation des soins dans les établissements. NB : Quand personne ne veut faire une tâche ou qu'il manque un autre titre d'emploi, on refile toujours ces tâches au personnel soignant sans ajuster le nombre de professionnelles au chevet du patient.

De plus, Mme la ministre va devoir ajuster l'offre de services pour répondre à la demande de soins qui risque d'être en augmentation, si on regarde la courbe démographique démontrant une population vieillissante. Cette dernière étant de plus en plus instruite, exige des soins de qualité qui risquent de ne pas être au rendez-vous dans un proche avenir si rien n'est fait pour corriger la situation.

« M. Legaulois si vous cherchez la recette de la potion qui vous aidera à redresser le réseau de la santé, écoutez les gens qui le maintiennent en vie depuis de nombreuses années. Ce sont elles les « Panoramix » (druide du village gaulois) et magiciennes du réseau de la santé.

Guy Brochu, président



*Quand le ratio va tout va,
Quand le ratio va tout va.
Le monde en sécurité
Des soins de qualité
Quand le ratio va tout va!!!*



Les ratios sécuritaires : un projet d'advocacy rassembleur!

Le 16 octobre dernier, nous avons eu le plaisir de vous offrir la formation "Advocacy" en compagnie de nos conseillères de la FIQ; Mme Maria Sauro et Mme Roxanne Michaud. Au total sur les 3 quarts de travail, 87 membres y ont assisté. Cette formation accréditée d'une heure a permis la sensibilisation à notre devoir "d'Advocacy" c'est-à-dire la défense et la promotion des droits et des intérêts de nos patients, tout en apportant une réflexion sur l'importance de prendre soins de nous, les soignantes. La solution qui a fait ses preuves ailleurs dans le monde: les ratios sécuritaires professionnelles en soins/patients. Le livre

noir produit par la FIQ (voir "fiqsante.qc.ca") fait état de chiffres et de témoignages marquants sur l'état de notre système de santé et nous démontre les bienfaits des ratios sécuritaires établis ailleurs dans le monde où il est prouvé qu'au final, les coûts du système de santé ne sont pas plus élevés puisque les complications médicales des patients diminuent ainsi que les accidents et les maladies du personnel soignant. La qualité des soins est donc augmentée pour les patients, de pair avec la satisfaction et l'accomplissement des professionnelles en soins.



Témoignages de participantes du 16 octobre 2019

«Présentation très intéressante. Bien hâte de voir les résultats des études appliquées...En tant que nouvelle infirmière, je trouve extrêmement décourageant de devoir me battre pour offrir des soins sécuritaires à mes patients. J'ai seulement 23 ans et je suis épuisée.»

«Bonne formation qui m'a éclairé sur des sujets que j'ignorais, les différentes exposantes étaient dynamiques avec des explications claires.»

«C'est très court pour un contenu très riche»

«Ça m'encourage à ne pas me sentir coupable lorsque je dois dénoncer une situation non sécuritaire.»

Sylvie Leduc et Lynda LeBlanc

Rappel*** Rappel*** Rappel*** Rappel

Affichage de postes en continue aux deux semaines

-Les postes sont disponibles via le Portail RH sur l'intranet du CHUM et d'un ordinateur à l'extérieur du CHUM via le site web de la GRH <https://grhweb.chumontreal.qc.ca>

-N'oubliez pas de PRIORISER: Chaque affichage est indépendant, vous devez donc le faire pour chaque affichage.

-Débutant chaque vendredi de la paie à 16h.

-Vous pouvez postuler sur tous les postes désirés mais n'oubliez pas que vous avez droit à 3 transferts par année.

**PAS D'AFFICHAGE DURANT LA PÉRIODE DES FÊTES
SOIT DU
6 DÉCEMBRE 2019 AU 17 JANVIER 2020**



Contactez Jonathan L. Sauvé ou Caroline Flageol # 34298 pour toute question.

Quand la loi n'est pas appliquée

Le symposium et congrès des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (OIIAQ), les 20 et 21 juin 2019, tournaient autour de leur champ de pratique. Vous n'êtes pas sans savoir que les directions des soins infirmiers de chaque établissement décident des tâches pour lesquelles les infirmières auxiliaires ont été formées. C'est la raison pour laquelle les soins administrés par les infirmières auxiliaires diffèrent d'un centre à l'autre.

La loi 90 a été adoptée à l'Assemblée nationale en 2003 indiquant les champs d'exercice professionnel dans le domaine de la santé. Pour les infirmières auxiliaires, la loi n'est pas appliquée dans l'ensemble du réseau de santé Québécois.

-Étant donné que le problème de pénurie des infirmières n'est pas réglé, utiliser le plein potentiel des infirmières auxiliaires est une solution concrète pour diminuer le temps supplémentaire obligatoire et soulager les équipes de soins.



Testez vos connaissances!

Vrai ou Faux

1. Une infirmière auxiliaire peut effectuer la réfection de pansement d'un cathéter veineux central (Picc Line) ?
2. L'infirmière auxiliaire peut faire l'enseignement d'une injection d'anticoagulant sous-cutanée à un patient?
3. L'infirmière auxiliaire peut recevoir une ordonnance téléphonique pour un analgésie sous-cutané?
4. Une infirmière auxiliaire peut exercer sa profession en milieu de santé mentale?
5. L'infirmière auxiliaire peut compléter l'échelle de Braden?

Voir page 9 pour connaître les réponses!



Se référer au document de la DSI du CHUM pour connaître les activités professionnelles permises.

Négo 2020

L'application du plein champ de pratique pour toutes les professionnelles en soins fait partie des demandes de la prochaine convention collective nationale 2020

Sommes-nous gourmandes?



Suite au dépôt de nos demandes salariales, M. Martin Drainville au 98,5 (radio FM) nous considérait gourmandes, comme beaucoup d'autres animateurs qui se gorgeaient de nos demandes.

Juste un petit rappel historique pour les plus jeunes d'entre nous. En 1983, le gouvernement en poste a coupé 20% au salaire de professionnelles en soins pendant plusieurs mois. Vous avez bien lu : 20%. Au nom de l'équilibre budgétaire et de la dette provinciale! Le tout suivi d'une diminution des salaires prévus aux conventions collectives en vigueur. Les contrats de travail ont été ré-ouverts et par décret, le Gouvernement a diminué les salaires. Même si nous n'étions pas toutes ou pour plusieurs en poste à cette époque, nous sommes toutes autant victimes de cette sauvage coupure. Les augmentations de salaire des années subséquentes n'ont JAMAIS rattrapées ce manque. Nous n'avons même pas eu la valeur du coût de la vie. Voyez le tableau des dernières années :

Année	Augmentation salariale	Taux d'Inflation moyen Canada	Notes
2011	0.5%	2.91%	
2012	0.75%	1.52%	
2013	1.0%	0.94%	
2014	1.75%	1.91%	
2015	0%	1.13%	(un montant forfaitaire de 0.30\$/heure)
2016	1.5%	1.43%	
2017	1.75%	1.6%	
2018	2%	2.27%	
2019	0%	1.90%	(un montant forfaitaire de 0.16\$/heure)
Total	9.25%	15.61%	

Certains nous dirons : ***oui mais vous avez eu un traitement en équité salariale!*** L'équité salariale est une loi qui a pour but de rétablir les iniquités salariales entre hommes et femmes au sein d'un même employeur. Ce n'est pas une augmentation de salaire, c'est un droit et un dû pour les injustices subies. De plus, l'IRIS (Institut de Recherche et Information socio-économique) démontre clairement l'inefficacité de la loi sur l'équité salariale et que les salariées des services sociaux accusent un retard salarial de près de 24%. Et, selon des chercheurs de l'IRIS, la seule façon de corriger cette iniquité serait de modifier la loi de l'équité salariale afin qu'elle permette de comparer les différents secteurs de la fonction publique et non de faire l'exercice à l'intérieur d'un même secteur (pour nous c'est santé et services sociaux, composé à 82% de femmes).



Gourmande : qui aime les bonnes choses en grandes quantités, avide de quelques chose. Alors faites le calcul et vous aurez votre réponse.

Réf : Atteindre une véritable équité salariale dans le secteur publique, LeDevoir, 29 sept 2019

La civilité, qu'est-ce que ça mange en hiver?

Extrait de la politique 80 800 du chum : CHUM « La civilité se définit comme un comportement qui contribue à maintenir les normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail. Il s'agit d'un ensemble de règles de conduite qui visent le bien-être de l'ensemble des membres d'une communauté par des conduites empreintes de respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-être. »

La routine quotidienne, le retour à la maison, la garderie, l'école, la fièvre du petit, les retards causés par les intempéries, l'hypothèque ou le loyer qui est dû, les factures d'hydro qui grimpent, voici le genre de situation stressantes que nous vivons tous. Lorsque, en plus, un conflit entre collègues dégénère, c'est bien assez pour faire sauter la soupape! Depuis l'automne 2017, soit le déménagement dans le grand CHUM, les conflits interper-

sonnels pullulent dans notre super hôpital. Après avoir éteint les feux dans d'autres secteurs, le département des ressources humaines a lancé l'été dernier, une offensive visant à promouvoir la civilité.

En effet, par sa politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, le Chum se porte garant de fournir un lieu de travail exempt de toute forme de violence ou de harcèlement.

Toutes et chacun avons été « approchées » pour suivre la formation en ligne obligatoire sur la civilité, sur nos heures de travail. Cette formation peut servir à nous sensibiliser sur la façon donc on aborde les gens, que ce soit des patients, des médecins ou des collègues.

Pour éviter que des conflits, ou des situations conflictuelles gâchent l'ambiance de travail, les chefs de service semblent maintenant proactifs dans la gestion de ces événements.



Homewood Santé
Programme d'aide
aux employés
et à leur famille

Counseling - Coaching - Soutien

1.866.366.398.9505

Appels internationaux
(frais virés acceptés): 514.875.0720
ATS : 1.800.433.3305

Homewood Santé
Site Web : monhomeweb.ca

Si vous viviez de l'incivilité, de la violence ou du harcèlement psychologique, voici les étapes que vous devez effectuer pour essayer de régler la situation :

1. Essayer de régler le conflit par vous-même en discutant avec la personnes qui vous manque de civilité en spécifiant que vous ne tolérerez plus ce genre de comportement dans le futur.
2. Obtenir le soutien de votre supérieur immédiat en l'avisant de la situation.
3. Si le conflit ne s'est pas résolu ou que votre chef ne vous apporte pas l'aide nécessaire pour remédier à la situation, déposer une plainte à la directrice des ressources humaines et affaires juridique.

Si vous vivez une situation conflictuelle ou du harcèlement psychologique, n'hésitez pas à contacter Mme Julie Bisson, interim 3^e V-P inhalothérapeute, responsable condition féminine au 35429, pour qu'elle puisse vous conseiller.



Les 45 agissements constitutifs du harcèlement psychologique



Empêcher la victime de s'exprimer

- le supérieur hiérarchique refuse à la victime la possibilité de s'exprimer.
- La victime est constamment interrompue.
- Les collègues l'empêchent de s'exprimer.
- Les collègues hurlent, l'invectives.
- Critiquer le travail de la victime.
- Critiquer sa vie privée.
- Terroriser la victime par des appels téléphoniques.
- La menacer verbalement.
- La menacer par écrit.
- Refusé le contact de (éviter le contact visuel, gestes de rejet etc.)
- ignorer sa présence, par exemple en s'adressant exclusivement à des tiers.



Isoler la victime



- Ne plus lui parler.
- Ne pas se laisser adresser la parole par elle.
- Lui attribue un poste de travail qui l'éloigne et l'isole de ses collègues.
- Interdire à ses collègues de lui adresser la parole.
- Nier la présence physique de la victime.

Discréditer la victime dans son travail

- Ne plus lui confier aucune tâche.
- La priver de toute occupation et veiller à ce qu'elle ne puisse en trouver aucune pas elle-même.
- La contraindre à des tâches totalement inutiles et/ou absurdes.
- La charger de tâches très inférieures à ses compétences.
- Lui faire exécuter des travaux humiliants.
- Confier à la victime des tâches exigeant des qualifications très supérieures à ses compétences, de manière à la discréditer.



Déconsidérer la victime auprès de ses collègues

- Médire d'elle ou la calomnier.
- Lancer des rumeurs à son sujet.
- La ridiculiser.
- Prétendre qu'elle a une maladie mentale.
- Tenter de la contraindre un examen psychiatrique.
- Railler une infirmité.
- Imiter la démarche, la voix, les gestes de la victime pour mieux la ridiculiser.
- Attaquer ses convictions politiques ou c'est croyance religieuse.
- Se moquer de sa vie privée.
- Se moquer de ses origines, de sa nationalité.
- La contraindre à un travail humiliant
- Noter le travail de la victime inéquitablement et dans des termes malveillants
- Mettre en question, contester les décisions de la victime.
- L'injurier dans des termes obscènes ou dégradant.
- Harceler sexuellement la victime (geste ou propos)

Compromettre la santé de la victime

- Contraindre la victime à des travaux dangereux ou nuisible à la santé
- La menacer de violence physique.
- L'agresser physiquement mais sans gravité, « à titre d'avertissement ».
- L'agresser physiquement, sans retenue.
- Occasionner volontairement des frais à la victime dans l'intention de lui nuire.
- Occasionner des dégâts au domicile de la victime ou à son poste de travail.
- Agresser sexuellement la victime.



Saviez-vous que...



Noël et Jour de l'An ont été convenus comme jours de congés fériés.

Vous bénéficiez d'au moins une (1) de ces deux (2) période au cours de laquelle vous n'êtes pas tenues de travailler.

L'employeur s'efforce d'accoler au congé de Noël ou du jour de l'An, un minimum de cinq (5) jours de congés.

Convention collective locale 11.02

L'employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de 7 jours de calendrier, à moins de votre consentement . Convention collective locale 9.11

Il est accordé à toute un temps de repos de **2 jours complets** par semaine , consécutifs si possible.

Les mots " jours de repos " signifient une pleine période de **24 heures**.

Convention collective locale 9.05

Lorsque vous travaillez sur une journée fériée : l'employeur se doit de vous remettre un congé compensatoire et s'efforce de l'accoler à une fin de semaine.

Convention collective locale 11.03



Lorsque vous travaillez sur une journée fériée : l'employeur doit accorder un congé compensatoire dans les **4 semaines** qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié, à moins que le congé férié soit accumulé dans une banque, après entente via un formulaire. Convention collective nationale 20.02

Pour obtenir le formulaire de congés fériés dans l'intranet :

Accueil DRHAJ Gestion des remplacements

Si le congé compensatoire payé n'est pas accordé à l'intérieur du délai ci-haut prévu et que la salariée n'a pas accumulé le congé dans une banque, elle reçoit, en plus de son salaire pour son jour de travail, l'équivalent d'un jour de travail à taux double.

Convention collective nationale 20.02

CODE	JOUR DE LA FÊTE	JOUR DU CONGÉ
F-10	Vendredi Saint	Vendredi 10 avril 2020
F-11	Lundi de Pâques	Lundi 13 avril 2020
F-12	Fête des Patriotes	Lundi 18 mai 2020
F-13	Saint-Jean-Baptiste	Mercredi 24 juin 2020
F-01	Confédération	Mercredi 1 ^{er} juillet 2020
F-02	Fête du Travail	Lundi 7 septembre 2020
F-03	Action de Grâces	Lundi 12 octobre 2020
F-04	Fête du Souvenir	Mercredi 11 novembre 2020
F-05	Imm.-Conception	Mardi 8 décembre 2020
F-06	Noël	Vendredi 25 décembre 2020
F-07	Jour de l'An	Vendredi 1 ^{er} janvier 2021
F-08	Jour des Rois	Mercredi 6 janvier 2021
F-09	Statutaire	Lundi 1 ^{er} mars 2021

Pour toute question et pour connaître vos droits de la convention collective locale et nationale contactez les agentes au postes # 34298



Testez vos connaissances!

Vrai ou Faux

Réponses

Les actes mentionnés dans l'encadré de la page 4 sont permises par l'OIIAQ mais **ici au CHUM la DSI ne le permet pas**. Pour connaître les actes permis au CHUM pour les infirmières auxiliaires veuillez vous référer au document de la DSI dans l'intranet :

Accueil DSI Documents de référence Activités professionnelles permises Infirmières auxiliaires

- 1) VRAI:** Oui l'infirmière auxiliaire peut : « *Prodiguer des soins et des traitements reliés aux plaies et aux altérations de la peau et des téguments, selon une ordonnance ou selon le plan de traitement infirmier.* » L'infirmière auxiliaire doit avoir les connaissances et les compétences pour exercer cette activité. Elle respecte ainsi ses obligations déontologiques en lien avec la compétence et la qualité des soins. (Soins reliés aux traitements des plaies site web de l'OIIAQ et l'article 37.1 (5°), par. c) du [Code des professions](#))
- 2) Vrai :** L'information, la promotion de la santé, la prévention de la maladie, des accidents et des problèmes sociaux auprès des individus, des familles et des collectivités sont comprises dans le champ d'exercice du membre d'un ordre dans la mesure où elles sont reliés à ses activités professionnelles. (**Rapport Bernier, chapitre 7, p. 242 à 244. , Cahier explicatif – Loi 90 – Office des professions du Québec, version 29 avril 2003, p. 31**) En exerçant son rôle en matière d'éducation et d'information en relation avec son champ d'exercice, elle respecte l'article 39.4 du [Code des professions](#)
- 3) VRAI :** L'infirmière auxiliaire peut recevoir des professionnels autorisés à prescrire une ordonnance verbale ou téléphonique concernant l'administration de tous les médicaments ou traitements compris dans ses activités réservées. Elle peut également administrer ledit médicament ou prodiguer ledit traitement sans attendre que le médecin confirme ultérieurement par écrit ladite ordonnance au dossier de la personne. Elle doit s'assurer de respecter les règles de rédaction d'une ordonnance et par le fait même la retranscrire au dossier de la personne ainsi qu'à la feuille d'administration des médicaments (FADM) si besoin. (**Transmission d'information , site web de l' OIIAQ et Article 37.1 (5°), par. f). du [Code des professions](#))**
- 4)Vrai :** L'infirmière auxiliaire peut contribuer à l'évaluation de l'état de santé de ces personnes, veiller à l'administration des divers médicaments prescrits, en surveiller les effets, documenter ses observations et participer aux rencontres interdisciplinaires. De tout temps, les infirmières auxiliaires ont reçu une formation les préparant à oeuvrer dans ce secteur d'activités. Dans le programme actuellement en vigueur *Santé, Assistance et soins infirmiers (SASI)*, 2 modules totalisant 120 heures de formation sont consacrés aux notions spécifiques reliées à la santé mentale.
(**Site de l'OIIAQ, section questions**)
- 5)VRAI:** L'infirmière auxiliaire contribue à l'évaluation de l'état de santé d'une personne et à la réalisation du plan de soins À titre d'exemple, elle peut : Compléter la grille Montreal cognitive assessment (MoCA), FOLSTEIN, échelle de Braden, selon une ordonnance ou une directive infirmière; Faire un électrocardiogramme (ECG), selon une ordonnance ou une directive infirmière; Collaborer à la réalisation du plan thérapeutique infirmier (PTI); Participer activement aux réunions interdisciplinaires.
(**Document : Les activités professionnelles de l'infirmière auxiliaire 37 p**)

Exercice financier 2018-2019

Évènement financier au SPSS

- Poursuite au civil suite à la Distribution (de la part d'ex-membres du syndicat)
- Distribution du partage des avoirs - *phase II* -
- Création d'un nouveau poste temps partiel (7^{ième} V-P invalidité)
- Élection pour 3 postes (V-P relation travail, V-P inhalo, V-P invalidité)
- Déménagement de 3 bureaux à HD
- Repas (traiteur) dîner de la femme décevant (recours contre le traiteur à venir)
- Problématique de sauvegarde avec le serveur informatique (achat de remplacement à venir)
- Ajout au rôle municipal: On paie des taxes!

Revenus

Cotisations syndicales 2 500 000\$ = 1,70% du salaire régulier (pas sur TS ou vacances)

N.B. une des moins élevées au sein de la FIQ

Gros postes de dépenses

Per capita

Cotisations retournées à la FIQ (1,24% des cotisations perçues)
presque 1 700 000\$ = 65% de la dépense totale 2018-2019

Libérations syndicales

Du comité exécutif 545 000\$ = 21% de la dépense totale 2018-2019

Salaires en T/S

Exécutif (24 000\$) = moins de 1% de la dépense totale 2018-2019

Pour l'année 2018-2019 il y a eu plus de revenus que de dépenses.
Parfait pour commencer une négociation avec des \$\$ en poche!!

Pour l'année 2019-2020 on prévoit un équilibre budgétaire.



Mylène Durocher , trésorière

Agenda 2020 SPSS du CHUM FIQ

Arriveront début décembre
Surveillez vos courriels pour la
distribution.





Votre exécutif pendant les négos 2020



Dépôt intersectoriel à l'assemblée nationale Québec le 24 octobre 2019



Dépôt intersectoriel à l'assemblée nationale Québec le 24 octobre 2019



Conseil national spécial négó
10 septembre 2019
à Montréal



Conseil nationale Rivière-Du-Loup



• SPSS DU CHUM FIQ •

VOUS SOUHAITE
DE JOYEUSES
FÊTES!



AMOUR



JOIE



SANTÉ

POUR NOUS JOINDRE 34298