

Journée Internationale des femmes 2020



Il nous fera plaisir de vous accueillir encore cette année à nos kiosques pour célébrer la Journée internationale des femmes qui se tiendra le 9 mars 2020. Une collation et du café vous seront offerts. Vérifiez les babillards et les invitations sur vos centres d'activités pour connaître les heures et les lieux des kiosques.

Le thème retenu cette année est « Féministe de toutes nos forces! ». Tout près de nous et au sein même de nos institutions démocratiques, rien n'est acquis. Malgré la puissance des actions des femmes et leur portée médiatique sur le plan international, ces dernières doivent encore lutter pour défendre leurs droits.

Nous vous invitons à vous procurer la broche officielle de la Journée Internationale des femmes dans les bureaux syndicaux. Pour ce faire, vous devrez faire un don. Ce dernier sera doublé par le SICHU de Québec et la totalité du montant recueilli sera remis au Collectif des femmes. Nous vous invitons à porter la broche fièrement jusqu'à l'activité du 8 mars!

On vous attend en grand nombre! Ce sera un plaisir de vous accueillir à notre kiosque.

Le comité de condition féminine

Projet pilote horaire site HSFA

Bonjour à vous toutes du site HSFA,

Après plusieurs semaines de travaux paritaires sur l'élaboration d'un projet qui se veut intéressant à plusieurs égards, vos chefs de service sont maintenant prêts à entreprendre concrètement ce projet qui vous permettra d'avoir des horaires sur deux (2) ou trois (3) mois avec plus de stabilité et de prévisibilité, tel que vous l'avez grandement exprimés dans le processus du « en mode solution ».

À compter de ce mercredi et pour plusieurs semaines à venir, ce sujet sera abordé lors de vos SCRUM.

Un nouveau calendrier de tombée des horaires avec date limite de demande de congé dans un premier temps suivi d'une période de demande d'échanges vous sera présenté.

Ce qu'il faut retenir pour que ce projet ait la possibilité de fonctionner et de s'améliorer, c'est qu'à la base, il faut que chacune s'implique en respectant le plus possible les dates qui sollicitent votre collaboration.

C'est un incontournable pour la réussite de ce projet mais aussi et surtout pour améliorer vos conditions de travail et de conciliation travail- vie personnelle.

Linda Cossette, Agente site HSFA



Journal mensuel du Syndicat Interprofessionnel du CHU de Québec | Février 2020

2 Éditorial de la présidente 3 TSO 4 Journée de la femme / Projet pilote horaire HSFA

Définition du TSO

Pour définir le TSO, nous nous basons sur la définition donnée par Me Marcel Morin dans sa décision rendue dans le dossier de grief de 2014 où nous avons eu gain de cause.

Me Morin définit le TSO ainsi :

« (...) Pour le Tribunal, est considéré comme temps supplémentaire obligatoire (TSO) :

1 - Toute période pendant laquelle une infirmière est forcée à exécuter une prestation de travail en dehors de son quart régulier de travail.

2 - L'acceptation in extremis d'une infirmière faisant le constat de la nécessité de se « sacrifier » pour éviter l'odieux d'une charge de travail supplémentaire sur les épaules des collègues déjà surchargés.

3 - Le fait d'entrer au travail plusieurs heures avant le début de son quart de travail dans l'espoir de ne pas se voir exiger de continuer à travailler en TSO après son quart de travail.

(...) Il est vrai que Monsieur (...) a déjà accepté de faire du temps supplémentaire volontaire, mais la preuve a aussi révélé qu'à l'époque du dépôt des griefs il a accepté de faire du temps supplémentaire (...). Il a déclaré s'être sacrifié à plusieurs reprises pour éviter de l'imposer à l'une de ses collègues. »

Il est clair que pour être appelé TSO, l'employeur doit vous dire : « Nous sommes rendus en TSO... quelqu'un doit rester. » C'est une fois devant l'évidence d'un TSO que l'employeur avise une professionnelle en soins que c'est elle ou lui qui doit rester. Comme dans le dernier paragraphe, une collègue peut se « sacrifier » afin d'éviter un TSO à une autre.

Pascal Beaulieu, Responsable RLT SICHU de Québec



Éditorial de la Présidente



Une assemblée générale bien importante!

Chères membres,

Le temps supplémentaire obligatoire et la surcharge de travail sont toujours présents sur bon nombre de centres d'activités au CHU de Québec dû principalement à des postes non couverts de professionnelles en soins absentes pour maladie, maternité ou tout simplement qui quittent le CHU. Il faut continuer à dénoncer et à nous interpeller. **La convention collective arrive à échéance et il faut marteler à notre employeur et au Gouvernement qu'il doit prendre des mesures pour que cesse les prises d'otages et la surcharge.**

Le 24 février prochain, nous aurons une assemblée générale d'information avec trois sujets à l'ordre du jour. La négo nationale : nous avons eu un conseil national négociation les 22 et 23 janvier dernier et un suivi des discussions sera fait. Nous vous parlerons aussi de la proposition faite par l'employeur au sujet du « glissement » qu'il souhaite instaurer et troisième point à l'ordre du jour : les postes de continuité. L'employeur, depuis des années, nous propose un glissement, qui aurait pour effet de faciliter sa dotation de postes mais qui est une entorse majeure à notre convention collective et ne respecte pas la notion d'ancienneté. Dans un troisième temps, nous vous proposons d'expliquer ce que sont les postes de continuité. Une mesure mise en place pour tenter de diminuer les déplacements et le TSO. Il est plus qu'important de garder les professionnelles en soins recrutées à notre emploi. Il faut donc améliorer les conditions de travail voire principalement diminuer la charge de travail qui se traduit par des ratios professionnelles en soins/ patients adéquats que nous demandons pour notre négociation de convention collective.

Soyez présentes en grand nombre lors de notre assemblée le 24 février prochain

Syndicalement

Nancy Hogan

Le TSO; une obligation?

Suite à une question adressée au conseil d'administration du 25 mars 2019, M. Martin Beaumont, PDG du CHU de Québec, a répondu à une professionnelle en soins par courriel au sujet du temps supplémentaire obligatoire :

«Notre position est de ne pas imposer à un infirmier ou à une infirmière de travailler si cette personne juge qu'elle n'est pas apte à exercer son travail. Les professionnelles en soins sont certainement aptes à évaluer si ils sont dans un état physique et mental adéquat pour exercer et ce sont eux qui sont en mesure de prendre cette décision. Nous réitérons que notre ligne de conduite est de ne pas imposer de reprécailles à une personne qui refuse de faire du temps supplémentaire.»

Le recours au temps supplémentaire obligatoire est une mesure de dernier recours. Le SICHU de Québec encourage l'employeur à chercher d'autres mesures et à communiquer aux professionnelles en soins l'ensemble des démarches qu'il a effectuées avant d'imposer du TSO. Nous encourageons aussi les professionnelles en soins à discuter avec les instances responsables pour trouver des solutions satisfaisantes.

L'OIIQ a, quant à elle, émis l'opinion suivante : « L'employeur ne doit pas utiliser le Code de déontologie pour gérer une situation de manque de ressources ni pour exercer de la pression auprès des infirmières ».

À toutes les professionnelles en soins du CHU de Québec qui refuseront le TSO, vous devez aviser votre supérieur immédiat dans les plus brefs délais, et lui imposer un délai pour vous trouver une remplaçante. Avant de quitter le quart de travail, vous devez prendre les moyens raisonnables pour assurer la continuité des soins et traitements en avisant votre gestionnaire de votre incapacité à poursuivre le travail. **Il ne faut surtout pas oublier que ce sont les gestionnaires qui ont la responsabilité de trouver une remplaçante et la gestion du manque de ressources incombe entièrement à l'employeur.**

Le SICHU de Québec est toujours présent pour soutenir ses membres dans les situations de cette nature. N'hésitez pas à communiquer avec les représentantes syndicales de votre site.

Martin Savard, Agent syndical, site HDQ