



# LA LOI SUR LA FÊTE NATIONALE

## CE QU'ELLE DIT...

D'abord, l'employeur n'est pas en droit de choisir une autre journée de son choix pour accorder le congé, soit le 23 ou le 26 juin par exemple. Il est généralement prévu que le roulement et la répartition dudit congé se font sur une base équitablement répartie entre les professionnelles en soin d'un même groupe titre et regroupement d'emploi et de mêmes installations. Plus spécifiquement :

L'été est à nos portes et les vacances aussi. Or, chaque année à cette période, des employées s'interrogent sur leurs droits relativement au jour férié de la Fête nationale. Nous souhaitons ainsi mettre en lumière dans cet article certaines règles particulières s'appliquent à ce congé.

Le 24 juin est particulier dans la mesure où il est à la fois régi par la convention collective et par une loi : la « Loi sur la Fête nationale ». Ainsi, il est prévu que le 24 juin, soit le jour de la fête nationale, est un jour férié et chômé pour tous. Le caractère particulier et les exigences liées au milieu de la Santé et des services sociaux entraînent certaines exceptions à l'attribution de ce congé. Des dédommagements sont prévus pour les membres qui sont au travail ou qui sont en congé à cette date.

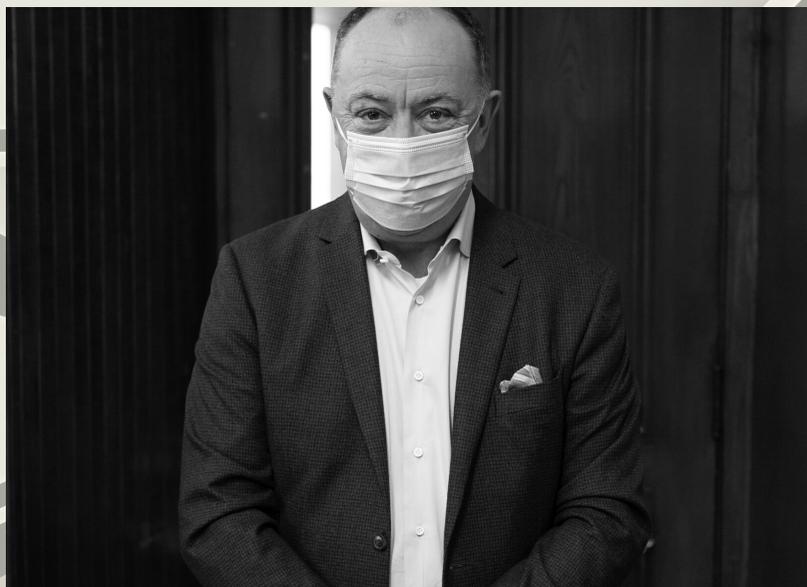
- **Pour la salariée qui est tenue de travailler** un 24 juin, la loi prévoit que l'employeur doit lui verser l'indemnité compensatoire ou lui accorder un congé compensatoire qui doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.
- **Pour la salariée en congé hebdomadaire**, il est prévu que l'employeur lui accorde un congé compensatoire lorsque le 24 juin tombe un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour la salariée. Le congé compensatoire doit, dans tous les cas, être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.
- **Pour la salariée en vacances**, la convention prévoit que la salariée est considérée en congé férié et rémunéré comme tel le jour même du jour férié, mais son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y a de jours fériés programmés dans la période.

Pour toutes questions relatives au congé de la Fête nationale, n'hésitez pas à communiquer avec votre représentante et/ou agente locale qui reste à votre disposition.

---

**JOURNAL DES INFIRMIÈRES, INFIRMIÈRES AUXILIAIRES ET  
INHALOTHÉRAPEUTE DE L'OUTAOUAIS**

---

**SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE L'OUTAOUAIS**

Christian Dubé, Ministre de la Santé et des Services sociaux

---

Comme vous le savez sans doute, l'Outaouais dispose depuis de nombreuses années d'un statut particulier permettant entre autres la bonification de certaines primes pour les professionnelles en soins de la région.

Concrètement, ce statut particulier se manifeste sous la forme d'une enveloppe budgétaire de plusieurs millions de dollars dont l'objectif est d'assurer la rétention et l'attraction des professionnelles en soins dans la région.

Cependant, depuis de nombreuses années, une portion importante de cette enveloppe budgétaire est plutôt détournée et intégrée au budget régulier du CISSS de l'Outaouais plutôt que dans les efforts d'attraction et de rétention.

## LE STATUT PARTICULIER DE L'OUTAOUAIS

### QU'EST CE QUE C'EST?

Au cours des derniers mois, des négociations ont eu lieu entre les représentants du gouvernement et la FIQ afin de bonifier davantage les conditions de travail offertes par ce statut particulier dans le but de contrecarrer les effets de la pénurie de main-d'œuvre chez les professionnelles en soins de la région.

Aujourd'hui, après plusieurs mois de discussions, le gouvernement caquiste n'est toujours pas disposé à bonifier les conditions de travail offertes par le statut particulier malgré le discours du ministre Dubé qui se disait favorable à de nouvelles primes permanentes pour l'Outaouais il n'y a pas si longtemps...

Avec la fin de l'État d'urgence sanitaire et le retrait progressif des primes issues des arrêtés ministériels, la bonification des conditions de travail contenues dans l'entente relative au statut particulier demeure la meilleure solution afin de retenir et d'attirer les professionnelles en soins en Outaouais et de compétitionner avec les conditions de travail offertes en Ontario.

Si vous avez des questions sur le statut particulier, n'hésitez pas à contacter votre représentante syndicale afin que celle-ci puisse vous informer des derniers développements en cours.

---

**JOURNAL DES INFIRMIÈRES, INFIRMIÈRES AUXILIAIRES ET  
INHALOTHÉRAPEUTE DE L'OUTAOUAIS**


---

## PROJET DE TÉLÉCONSULTATION EN CHSLD

Récemment, plusieurs régions du Québec ont été avisées de la volonté du ministère d'implanter un projet pilote en CHSLD. Ce projet pilote prévoit notamment le remplacement de l'infirmière de nuit par une infirmière en garde avec une tablette afin qu'elle puisse faire des évaluations en vidéo en cas de chute par exemple.

Le CHSLD qui a été visé dans la région est de CHSLD des collines alors que ce CHSLD ne répond pas aux exigences de bases pour faire partie de ce projet.

Tant le SPSO que la FIQ ont fait des interventions à la direction du CISSS de l'Outaouais qu'au ministère afin de soulever les très nombreuses problématiques en lien avec les actes réservés, les codes de déontologie, les problèmes technologiques, etc.

Non seulement l'ensemble de nos inquiétudes sont restées sans réponse, mais la direction du CISSS de l'Outaouais nous a assuré vouloir mener à terme ce projet alors que la direction du CIUSSS de l'Estrie a décidé de se retirer du projet.

La date de début du projet n'est pas encore connue, mais votre syndicat met énormément de pression aux différents paliers politiques ainsi que dans les médias nationaux afin de décrier cette aberration qu'est ce projet.

Si votre gestionnaire vous approche afin de faire partie de ce projet, veuillez communiquer immédiatement avec votre représentante syndicale locale.



Trois capsules parodiques pour dénoncer le projet ont été réalisées par vos déléguées syndicales. Rendez-vous sur la page Facebook du Syndicat FIQ SPSO pour les regarder et les partager.



---

**JOURNAL DES INFIRMIÈRES, INFIRMIÈRES AUXILIAIRES ET  
INHALOTHÉRAPEUTE DE L'OUTAOUAIS**

---

**SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE L'OUTAOUAIS**

## **RAPPORT D'INCIDENTS ET D'ACCIDENTS : LEURS IMPORTANCES**

---

Le registre national est donc un moyen permettant au ministre de la Santé et des Services sociaux de suivre l'évolution des événements indésirables qui surviennent au cours de la prestation de soins de santé et de services sociaux ainsi que de s'enquérir des solutions apportées afin d'améliorer ou de corriger une situation.

Mieux connu sous le nom de AH-223, ce formulaire fait partie du quotidien des professionnelles en soins, et ce depuis fort longtemps. Par contre, peu de gens savent vraiment à quoi peuvent bien servir ces formulaires et la pertinence de les remplir assidûment.

Il est important de noter qu'en 2011 une loi est venue obliger le ministre de la Santé et des Services sociaux de constituer et de maintenir à jour, à partir du contenu des registres locaux, un registre national sur les incidents et accidents survenus lors de la prestation sécuritaire de services de santé et de services sociaux dans une perspective d'amélioration de la santé et du bien-être de la population.

En remplissant ces formulaires lors d'accidents ou d'incidents, les professionnelles en soins participent donc à identifier les éléments problématiques du CISSS et advenant que cette problématique soit importante, cela force le CISSS à devoir rendre des comptes au ministre et d'apporter des solutions pour corriger la situation.

Ces rapports sont également d'excellents outils que nous pouvons utiliser en matière d'organisation du travail pour démontrer une dangerosité au niveau des soins sur un département.

## JOURNAL DES INFIRMIÈRES, INFIRMIÈRES AUXILIAIRES ET INHALOTHÉRAPEUTE DE L'OUTAOUAIS

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE L'OUTAOUAIS

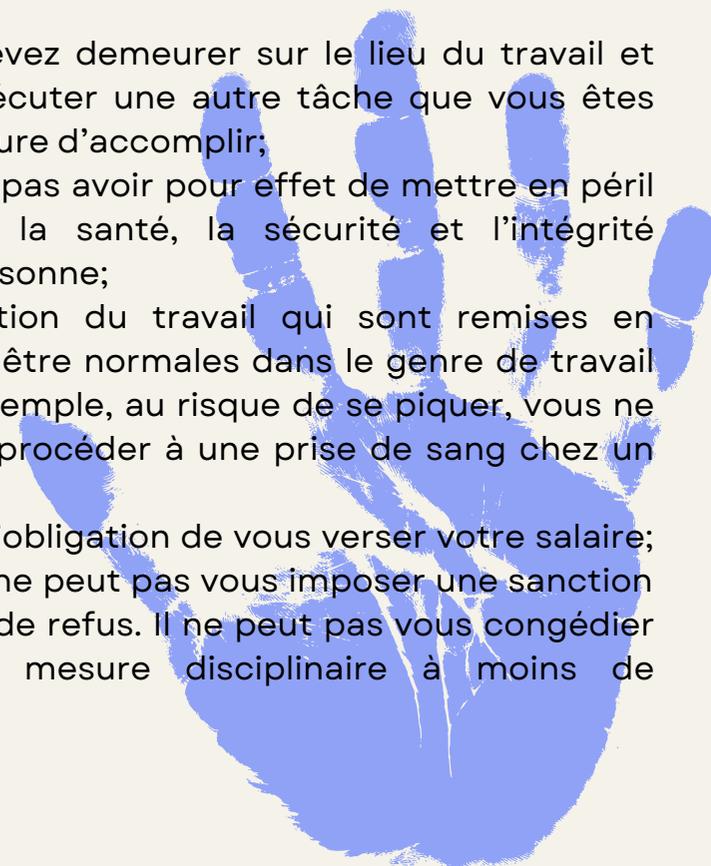


Vous avez des motifs raisonnables de croire que l'exécution de votre travail vous expose à un danger pour votre santé, votre sécurité ou votre intégrité physique ou qu'elle peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ? Selon les différents ordres professionnels, il est attendu que les professionnels en soins sauvegardent en tout temps leur indépendance professionnelle. Les soins prodigués se doivent ainsi d'être exercés en toute objectivité et administrés en faisant abstraction à toutes interventions de tierces parties pouvant influencer l'exécution des obligations professionnelles au préjudice des patients (Code de déontologie des infirmières et infirmiers, article 21; Code de déontologie des infirmières et infirmiers auxiliaires, article 10 et 22; Code de déontologie des inhalothérapeutes du Québec, article 17 et 19). Ce faisant, dans certaines circonstances, vous avez le droit de refuser des tâches qui vous exposent, ou exposeront autrui, à un risque inacceptable.

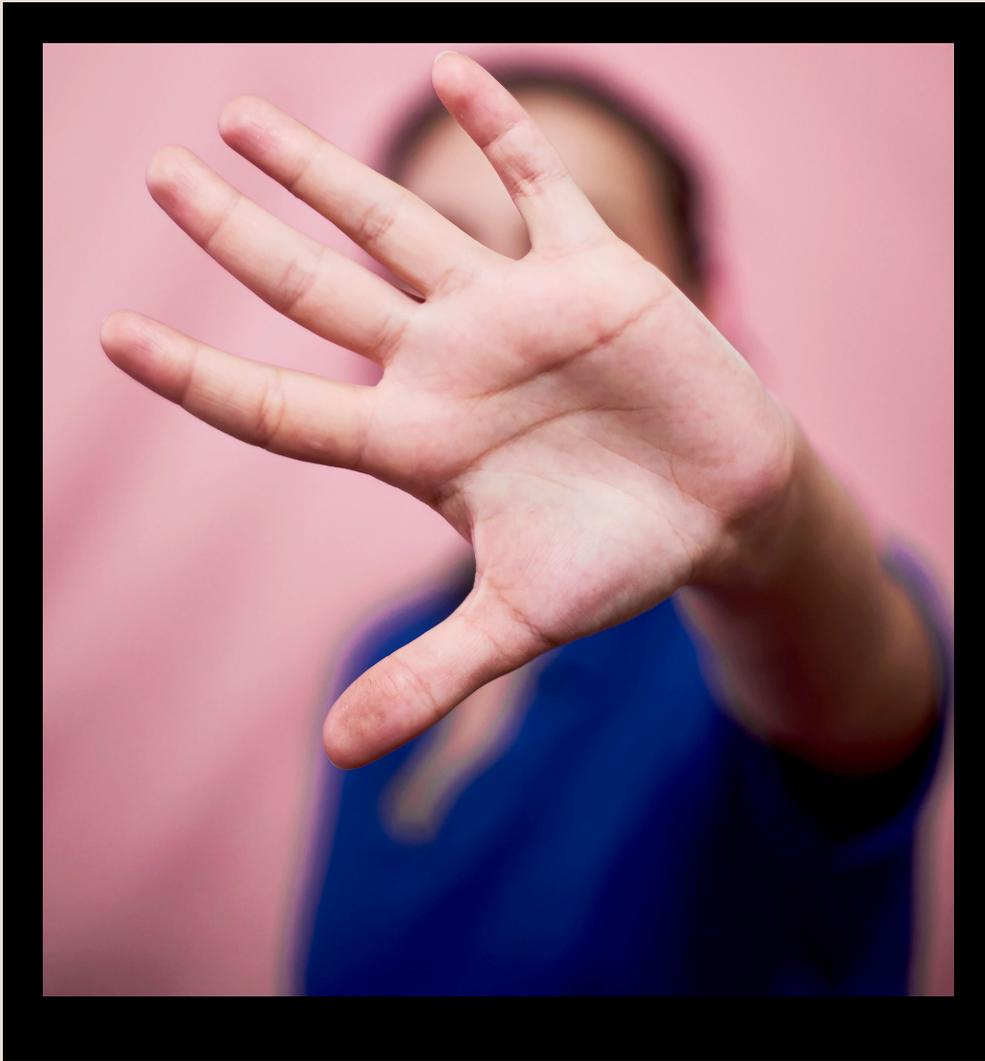
# LE DROIT DE REFUS PARTIE 1

L'article 12 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail encadre l'exercice du droit de refus, vous y trouverez plus bas certaines conditions et considérations pour votre attention afin de mieux vous outiller dans l'exercice de ce droit :

- Il est prévu que le droit de refus ne doit pas être exercé de façon abusive ni de mauvaise foi. Vous devez avoir des motifs raisonnables de croire que l'exécution de votre travail vous expose à un danger pour votre santé, votre sécurité ou votre intégrité physique;
- Le cas échéant, vous devez demeurer sur le lieu du travail et être disponible pour exécuter une autre tâche que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir;
- Le droit de refus ne doit pas avoir pour effet de mettre en péril immédiatement la vie, la santé, la sécurité et l'intégrité physique d'une autre personne;
- Les conditions d'exécution du travail qui sont remises en question ne doivent pas être normales dans le genre de travail que vous exercez. Par exemple, au risque de se piquer, vous ne pourriez pas refuser de procéder à une prise de sang chez un patient;
- L'employeur reste dans l'obligation de vous verser votre salaire; par ailleurs, l'employeur ne peut pas vous imposer une sanction si vous exercez un droit de refus. Il ne peut pas vous congédier ni vous imposer une mesure disciplinaire à moins de circonstances abusives;



## JOURNAL DES INFIRMIÈRES, INFIRMIÈRES AUXILIAIRES ET INHALOTHÉRAPEUTE DE L'OUTAOUAIS



## LE DROIT DE REFUS PARTIE 2

Pour y voir un peu plus clair, la jurisprudence a établi certains critères qui définissent la normalité des conditions de travail. Ces critères ont été libellés sous forme de questions et, si vous répondez par la négative à l'une ou l'autre de ces questions, vous pouvez conclure à l'existence de conditions anormales de travail :

- Est-ce que mon travail s'effectue selon les règles de l'art?
- Est-ce que le risque est inhérent à la tâche?
- Est-ce que toutes les mesures de sécurité généralement reconnues ont été prises pour faire face à cette situation?
- Est-ce que l'équipement offre des conditions normales de fonctionnement?
- Est-ce que mon intégrité physique ou mon état de santé me permet d'effectuer cette tâche sans représenter pour moi-même ou pour d'autres personnes un risque supplémentaire?

N'oubliez-pas, il ne suffit pas que les conditions d'exécution du travail soient les mêmes depuis plusieurs années ou que ce même travail soit exécuté par d'autres personnes pour conclure à des conditions normales. Si vous cherchez à en savoir plus, votre représentante et/ou agente locale reste disponible pour vous assister et répondre à toutes questions.

