



COMMUNIQUÉ / DIFFÉRENTES NOUVELLES 7 DÉCEMBRE 2022

Chers Membres,

Voici en vrac, différentes nouvelles à votre attention :

- **Votre dossier d'évaluation salariale** page 1
- **Maintien de l'équité salariale... suivi** page 1
- **Pour les cadres infirmiers : un projet de comité avec l'OIIQ** page 2
- **Formations WEB et capsules : ce qui s'en vient en 2023 pour vous** page 3
- **Les difficultés dans le réseau** page 3

1. Modifications salariales et montants forfaitaires

Comme vous le savez, l'APER est la seule association à procéder à la vérification des augmentations salariales et des forfaitaires que vous avez reçus ou vous allez recevoir. Pour être en mesure de la faire, vous devez monter votre dossier de la façon suivante, avant de nous le faire parvenir :

- Un relevé de paye avant tous les changements
- Un relevé de paye avec votre nouveau taux horaire
- Le ou les relevé(s) de paye avec le versement des 1% et de la rétroactivité

Une fois que vous avez ces documents, vous faites parvenir le tout à association@aper.qc.ca en indiquant « vérification salariale ». On ouvrira un dossier et l'on vous contactera dans les prochaines semaines.

2. Maintien de l'équité salariale 2021

Le comité dont l'APER fait partie a reçu un préavis de décision de la Commission de l'équité salariale suite à une plainte déposée par le Regroupement des sages-femmes et, s'il n'y a pas d'éléments nouveaux ou d'arguments contraires, la Commission rendra sa décision le 21 décembre prochain en exigeant que les Membres du comité de maintien de l'équité salariale reprennent l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2016... nous ne sommes pas sortis de l'auberge avec ce dossier!

Nous venons d'être informé que le Conseil du trésor, représentant les employeurs, a obtenu une remise au 21 février 2023 afin de soumettre ses arguments. Nous avons joint le préavis de décision de la Commission.

3. Comité avec l'OIIQ pour les cadres posant des actes infirmiers

Il y a maintenant quelques semaines que l'APER a rencontré ses homologues du MSSS à quelques reprises afin de demander qu'un comité spécial soit mis en place entre le MSSS et l'OIIQ afin de travailler sur un protocole particulier pour l'évaluation des actes professionnels posés par des cadres infirmiers lorsqu'ils doivent aller porter mains fortes dans les départements comme infirmiers et qu'ils n'ont pas pratiqué depuis bien des années.

Le MSSS nous informe qu'elle mettra en place un comité de travail considérant la situation actuelle et future des hôpitaux afin d'assurer un minimum de protection pour les cadres infirmiers qui voudraient aider leur employeur dans les cas difficiles de bris de service.

À l'heure actuelle, voici toujours la position de l'OIIQ :

« Concernant l'enjeu soulevé, nous avons effectivement eu quelques questions de la part de nos membres à cet égard. Notre réponse se base sur les devoirs et obligations déontologiques que tous nos membres sont tenus de respecter. Sommairement, voici les grandes lignes qui sont communiquées à nos membres :

- **La réaffectation d'infirmières et d'infirmiers à certains environnements de soins est un droit de gérance dont dispose l'employeur pour assurer une prestation de soins sécuritaires aux clients.**
- **Toutefois, cette prérogative de l'employeur nécessite certaines précisions :**
 - *L'article 17 du Code de déontologie des infirmières et infirmiers indique ceci : « L'infirmière ou l'infirmier doit agir avec compétence dans l'accomplissement de ses obligations professionnelles. À cette fin, l'infirmière ou l'infirmier doit notamment **tenir compte des limites de ses habiletés et connaissances** ».*
 - *Lors d'une demande de réaffectation, les attentes doivent être clairement communiquées. Si l'infirmière ou l'infirmier juge qu'elle ou il ne dispose pas des compétences et connaissances requises, elle ou il doit en informer son supérieur immédiat et agir dans les limites de ses connaissances et compétences.*
 - *Il est de la responsabilité professionnelle de l'infirmière ou l'infirmier de s'assurer d'assurer de posséder les habiletés et connaissances requises en tout temps. Lorsqu'elle ou il constate être face à ses limites, elle doit, en collaboration de son gestionnaire, évaluer les besoins de formation, d'aide, d'assistance ou de supervision en vue d'être à même de contribuer selon ses compétences.*

En terminant, nous rappelons que le gestionnaire qui exerce des activités infirmières (en dépannage ou non) DOIT être un membre en règle de l'OIIQ et s'assurer de respecter ses obligations déontologiques (comme tous les autres membres). »

Donc en résumé, pour l'instant, l'OIIQ maintient sa position habituelle de responsabilité à l'égard des cadres infirmiers qui dépanneraient leur employeur en agissant comme infirmière. La prudence est donc de mise et si vous avez des hésitations, contactez-nous.

4. Formations WEB et capsules de formation en 2023

Vous n'avez pas eu le temps de participer aux diverses formations de cette automne? Qu'à cela ne tienne, vous pourrez vous y inscrire en 2023, en plus d'une panoplie d'autres formations :

- RRPE
- REER ou CELI : lequel choisir?
- Planification de la sécurité financière à la retraite
- 10 stratégies pour réussir sa vie financière
- Protégez votre prêt hypothécaire : les pièges à éviter!
- 10 façons de bâtir l'avenir financier de vos enfants ou petits-enfants
- L'ABC de l'assurance vie et santé
- Testament et mandat de protection : les aspects légaux

Toutes ces formations sont en ligne et d'une durée d'une heure. Nous vous ferons parvenir les liens pour l'inscription.

L'APER vous fournit aussi des capsules de formation sur son site WEB dont une sur les nouveaux enjeux concernant les plaintes en harcèlement psychologique (ou autre) dont vous pourriez être victime.

En 2023, l'APER déploiera diverses capsules de formation d'une vingtaine de minutes sur les diverses conditions de travail, de rémunération, d'assurance et de retraite afin que vous puissiez les utiliser lorsque nécessaire pour vous. Finalement, nous tiendrons diverses conférences « Midi-Formation » sur certains points précis de vos conditions de travail et de vos conditions d'exercice comme cadre dans le réseau de la santé et des services sociaux qui se tiendront en ligne et auront une durée maximale d'une heure. Vous serez invité à vous y inscrire via nos communiqués hebdomadaires.

5. Les difficultés dans le réseau

Le plus gros problème dont nous sommes témoins actuellement est que les cadres et employés semblent avoir atteints ou dépassés leurs limites physiques ou psychologiques après près de 3 ans de crises continuelles... n'oubliez pas qu'en décembre 2019, nous étions à 130% d'occupation dans nos urgences et nous ne parlons même pas des listes d'attente pour la DPJ. L'adrénaline générée par la pandémie est partie mais les vagues ne cessent de déferler... vous avez l'impression de ne plus être capable d'avancer? c'est assez commun actuellement lorsque nous parlons à vos collègues. Vos employés ont le pas pesant ou à l'arrêt? C'est encore plus lourd de faire avancer les demandes?

Il vous faut savoir que c'est le lot de tous en ce moment, que la structure du réseau est directement en cause dans la pénurie de main-d'œuvre, et qu'essentiellement, ça ne relève pas de vous. Vous n'avez pas la responsabilité du réseau sur vos épaules. Vous faites ce que vous pouvez pour les patients et les enfants de la DPJ, mais comme nous le répétons à vos collègues : Jamais au détriment de votre santé! C'est la ligne à ne pas dépasser. Ça vous ressemble? Appelez-nous.

Dernier point : attention, attention, ça pleut les plaintes en HP (et autres) en ce moment. Tout le monde est à cran, soyons prudent... surtout maintenant que les syndicats peuvent dire aux employés de passer par les médias et le ministre Dubé pour régler leur problème disciplinaire!

association@aper.qc.ca